



Tax & Business Lawyers

NEWSLETTER

N° 56/25

18 DÉCEMBRE 2025

L'EFFICACITÉ FISCALE DES AVANTAGES DE REMUNERATION

Au cours des dernières années, nous avons constaté un souci croissant de la part des entreprises nationales et internationales au Portugal d'adapter les avantages accordés aux employés en fonction de leurs besoins réels.

De plus en plus, nous avons constaté que les entreprises se préoccupent du bien-être de leurs employés et de leurs familles.

Ainsi, en tenant compte des spécificités et des objectifs de chaque entreprise, il est possible d'identifier des alternatives de rémunération qui correspondent au profil des employés et qui assurent les objectifs de l'entreprise dans un environnement fiscal plus efficace.

Private Clients



LES AVANTAGES NON ASSUJETTIES A L'IRS

Selon l'article 2-A du Code d'impôt sur les revenus des personnes physiques (CIRS), il existe un certain nombre d'éléments de rémunération qui ne sont pas considérés comme des revenus du travail dépendant, parmi lesquels nous soulignons : les prestations versées par les employeurs aux régimes obligatoires de sécurité sociale visant exclusivement à assurer des prestations en cas de retraite, d'invalidité ou de réversion, l'assurance maladie, les prestations attribuables à la jouissance d'activités sociales et de loisirs entretenues par l'employeur, les prestations liées exclusivement à la formation professionnelle des travailleurs, les montants payés par les employeurs pour les passes sociaux, entre autres.

L'éventail des possibilités est large et la détermination conceptuelle utilisée par le législateur manque parfois de densification. Il est important de souligner que certaines rémunérations se situent dans une zone limite et qu'il n'est pas aisé de déterminer si elles sont ou non soumises à l'IRS. Dans ce contexte, nous soulignons, à titre d'exemple, l'abonnement aux salles de sport et la prise en charge du carburant pour les véhicules des employés.

LES AVANTAGES NON ASSUJETTIES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Parallèlement, dans le domaine de la sécurité sociale, il est possible de constater un non-assujettissement au régime contributif dans certaines situations, lorsque la rémunération attribuée au travailleur correspond à une certaine qualification salariale.

Pour une meilleure compréhension de cette question, il convient de garder à l'esprit la rédaction de la loi inscrite à l'article 48 du Code des régimes contributifs de la sécurité sociale (CSS).

Conformément à cette norme, on constate que les éléments de rémunération, tels que les montants versés en complément des prestations du régime général de sécurité sociale, ne sont pas compris dans la définition du revenu pour la détermination de l'assiette de la sécurité sociale, à savoir, les allocations accordées aux travailleurs pour compenser les charges familiales, notamment relatives à la fréquentation des crèches, des maternelles, des établissements d'enseignement, des maisons de retraite, des allocations occasionnelles pour le paiement des soins médicaux et des médicaments pour les travailleurs et leur famille, ainsi que des montants relatifs à la réduction accordée aux travailleurs sur l'achat d'actions propres de l'entreprise.

Nous tenons également à souligner que les rémunérations versées sous forme de primes de productivité et de primes irrégulières ne sont pas assujetties à la sécurité sociale.

La notion de régularité est précisée à l'article 47 du CSS, où l'on entend par prestation régulière un droit du travailleur, dès lors qu'elle est préétablie selon des critères objectifs et généraux, même s'ils sont conditionnels, de sorte que le travailleur peut compter sur sa perception et qu'elle est octroyée avec une périodicité inférieure ou égale à cinq ans.

LA LOI SUR LES AVANTAGES FISCAUX

Le fait que certains éléments de rémunération ne soient pas soumis à l'IRS résulte, dans plusieurs cas, de l'identification concrète du critère de généralité, qui se traduit seulement par l'inexistence de droits acquis et individualisés.

Nous pouvons déterminer le concept de droits acquis comme ceux dont l'exercice ne dépend pas du maintien de la relation de travail, par exemple, les plans d'épargne retraite (PPRs) ou les assurances vie, dans ces cas, les droits restent attachés au salarié, même s'il ne travaille plus pour l'entreprise.

Dans ce sens, l'article 18 de la loi sur les avantages fiscaux (EBF) stipule que les contributions de l'employeur aux régimes complémentaires de sécurité sociale sont totalement exonérées, à condition qu'elles constituent des droits acquis, si elles garantissent exclusivement des prestations de retraite, de retraite complémentaire, d'invalidité ou de survie, et qu'elles remplissent cumulativement les conditions prévues par le code IRC, uniquement dans la mesure où elles ne dépassent pas les limites fixées dans cet article.

Toutefois, ces prestations, telles que consacrées par l'article précité, doivent être établies pour la généralité des travailleurs.

En ce qui concerne ce critère, il est possible de préciser que la généralisation signifie l'octroi d'avantages qui remplissent l'une des deux conditions suivantes :

- ✓ Ils doivent être établis pour tous les travailleurs permanents de l'entreprise
- ✓ Ils sont réglementés dans le cadre d'un instrument collectif de réglementation du travail pour les classes professionnelles auxquelles appartiennent les travailleurs

Les avantages doivent être établis selon des critères objectifs et identiques pour tous les travailleurs, même s'ils n'appartiennent pas à la même catégorie professionnelle.

Si ces conditions sont remplies, l'exemption de certains éléments de rémunération peut être reconnue, conformément à l'article 18 de l'EBF.

Nous rappelons que pour que l'efficacité fiscale soit effectivement réalisée dans l'évaluation et la détermination des éléments de rémunération attribués aux salariés, il convient de procéder à une analyse au cas par cas et d'identifier les alternatives de rémunération et les avantages qui pourraient faire partie de la politique de rémunération de l'entreprise, et qui s'avèrent adaptés à la fois à l'employeur et au salarié.

Il est important de garder à l'esprit que ces avantages permettent à la fois de maximiser le revenu net des salariés et de réduire la charge de l'allocation salariale pour l'entreprise.

Rogério Fernandes Ferreira
Duarte Ornelas Monteiro
Joana Marques Alves
Ana Sofia Gariso
Amélia Carvela
Inês Marques Dias
Matilde Gonçalves de Sousa
Ana Rita Teles
Guilherme de Oliveira Rato
Carolina Silvestre

Romy Alfredo Bouery
Sara Mendes Fernandes
Tânia Sofia Tavares
(French Desk)

Avenida da Liberdade 136 4° (réception) contact@rfflawyers.com
1250-146 Lisbonne - Portugal www.rfflawyers.com
T : +351 215 915 220



Ces informations sont destinées à être distribuées aux clients et aux collègues et les informations qu'elles contiennent sont fournies de manière générale et abstraite. Elles ne doivent pas être utilisées comme base de décision et il convient de demander un avis juridique professionnel pour les cas spécifiques. Le contenu de ces informations ne peut être reproduit, en tout ou en partie, sans l'accord exprès de l'auteur. Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez contacter.

**

Prix et reconnaissances 2025 : Legal 500 | Chambers & Partners | International Tax Review | Best Lawyers | Lexology Index | Leaders League et autres.