

MAALTIJDCHQUES

(Bijgewerkt tot oktober 2011)

1. Principe?

In principe zijn alle voordelen waarop werknemers aanspraak kunnen maken ten gevolge van de arbeidsovereenkomst te beschouwen als "loon". Op dit loon betalen zowel de werknemer als de werkgever bijdragen voor de Sociale Zekerheid. Dit loon wordt daarnaast beschouwd als zijnde een beroepsinkomst voor de werknemers en dus belastbaar als dusdanig.

Onder bepaalde voorwaarden is de werknemer evenwel **vrijgesteld** van belasting en moet hij geen sociale bijdragen betalen op de maaltijdcheques. Ook de werkgever moet er dan **geen sociale bijdragen** op betalen.

De maaltijdcheques worden wel aangerekend in de vennootschapsbelasting.

Ze zijn voor de werkgever fiscaal niet aftrekbaar. Echter sinds 1 februari 2009 bestaat de mogelijkheid om € 1,00 werkgeversbijdrage per maaltijdcheque af te trekken als beroepskost.

De werkgever moet een bepaald percentage betalen aan de maatschappij die de maaltijdcheques uitgeeft.

2. Voorwaarden "uitsluiting loon"

Een maaltijdcheque wordt niet beschouwd als "loon" waarvoor RSZ moet betaald worden als gelijktijdig aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

1) Maaltijdcheques mogen **niet ter vervanging of ter omzetting** van loon gegeven worden.

2) Er is een **cumulatieverbod** tussen de toekenning van maaltijdcheques en het verschaffen van goedkope maaltijden (beneden de kostprijs) in een bedrijfsrestaurant.

3) De toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeids**overeenkomst** op sectorieel of op ondernemingsvlak of anders in een schriftelijke individuele overeenkomst die een aantal verplichte vermeldingen bevat.

4) Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het **aantal werkelijke gepresteerde (begonnen) arbeidsdagen** van de werknemer. Er is dus geen maaltijdcheque voorzien voor de volledige dagen ziekte, verlof, feestdag of inhaalrust. Let wel – voor dagen educatief verlof is er een maaltijdcheque verschuldigd voorzover de opleiding plaatsvindt tijdens de normale werkuren en de werknemer ook daadwerkelijk de opleiding volgt op de dag educatief verlof.

Wie deeltijds werkt of wie als voltijdse werknemer slechts één uur komt werken en dan ziek wordt, heeft ook recht op een maaltijdcheque voor die dag. Er is ook een mogelijkheid tot een **alternatieve telling volgens het aantal gepresteerde uren**.

5) De regeling voorziet dat de ondernemingen aan hun werknemers iedere maand (in één of meer keren) maaltijdcheques moeten overhandigen op basis van het **vermoedelijk aantal dagen** met effectieve prestaties. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand volgend op het kwartaal zullen zij een

regularisatie moeten doorvoeren en zal het aantal maaltijdcheques in overeenstemming moeten gebracht worden met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal effectief prestaties leverde.

6) De **tussenkost van de werkgever** in de kost van een maaltijdcheque mag ten hoogste € 5,91 per cheque bedragen. Een hogere werkgeversbijdrage zal als loon worden beschouwd. De werknemer zelf moet minstens € 1,09 per maaltijdcheque betalen. Deze bijdrage wordt rechtstreeks van zijn nettoloon afgetrokken. Alle maaltijdcheques met een lagere werknemersbijdrage zullen als loon worden beschouwd.

7) De maaltijdcheque moet **op naam** van de werknemer worden afgeleverd.

8) De maaltijdcheque moet duidelijk vermelden dat zijn **geldigheidsduur** beperkt is tot drie maanden.

9) De maaltijdcheque moet duidelijk vermelden dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare **voeding**.

3. Voor alle werknemers

Een andere voorwaarde is dat de maaltijdcheques aan alle werknemers van dezelfde "categorie" moeten worden toegekend, bv. aan alle bedienden, alle arbeiders, alle kaderleden, enz. Men mag dus niet discrimineren.

Het is wel toegestaan het criterium op basis waarvan men al dan niet maaltijdcheques toekent zelf vast te leggen, voor zover het criterium objectief verantwoord is en geen ongeoorloofde discriminatie inhoudt. Men kan bijvoorbeeld een onderscheid maken in functie van het niveau, de anciënniteit of de afdeling van de werknemer.

Men mag zelfs het bedrag laten variëren per categorie van werknemers. Zo zou men de ene categorie een cheque van € 5,55 (4,46 + 1,09) kunnen geven, de tweede een van € 4,55 (3,46 + 1,09). Men dient ook in dit geval een objectief criterium vast te leggen, zonder te discrimineren. Als men in de onderneming te maken heeft met een vakbondsafvaardiging of een ondernemingsraad, dient de werkgever dit met hen te bespreken.

4. Uitgevers van maaltijdcheques

Er zijn momenteel twee bedrijven die maaltijdcheques uitgeven:

Sodexo:
www.sodexo.be

Edenred:
www.edenred.be

5. Elektronische maaltijdcheques

Sinds 1 januari 2011 is de wetgeving omtrent de elektronische maaltijdcheques in werking getreden. De uitgevers hebben hun erkenning echter pas in september 2011 gekregen, zodat deze e-maaltijdcheques pas **sinds 1 oktober 2011** effectief toegekend kunnen worden.

a. Voorwaarden

Om vrijgesteld te zijn van socialezekerheidsbijdragen moet de e-maaltijdcheque voldoen aan **dezelfde voorwaarden** als de papieren versie.

Er worden echter ook **bijkomende voorwaarden** opgelegd:

- 1) de maandelijkse loonfiche vermeldt het **aantal** e-maaltijdcheques en het **brutobedrag** ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer.
- 2) De werknemer kan het **saldo en de geldigheidsduur** nagaan van de nog niet gebruikte cheques.
- 3) De e-maaltijdcheque moet ter beschikking gesteld worden door een **erkende uitgever**.
- 4) Het gebruik van de cheque mag **geen kosten voor de werknemer** teweeg brengen, tenzij in het geval van **diefstal of verlies** van de betaalkaart. De voorwaarden bij diefstal of verlies moeten vastgelegd worden in een ondernemings- of sectorale CAO of in het arbeidsreglement. De kost van de vervangende betaalkaart mag in ieder geval de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.
- 5) De **keuze** voor de e-maaltijdcheque wordt geregeld via een **ondernemings- of sectorale CAO**. Wanneer er geen CAO gesloten is, wordt de keuze geregeld in een **individuele overeenkomst**.
- 6) De keuze voor de e-maaltijdcheque moet **omkeerbaar** zijn.

b. Praktisch

De belangrijkste nieuwigheid is de wijze van uitbetaling. Bij de e-maaltijdcheques wordt het bedrag van de maaltijdcheques namelijk elke maand gestort op een beveiligde **maaltijdchequerekening** die wordt beheerd door een **erkende uitgever**.

De werknemer krijgt toegang tot deze rekening via een betrouwbare drager (**betaalkaart**). Bij het begin van elke maand krijgt de werknemer een bericht van het saldo op de rekening, waarna men 3 maanden heeft om het bedrag te besteden. Hierbij geldt het first-in-first-out-principe, namelijk dat de maaltijdcheques met de kortste geldigheidsduur eerst worden aangewend.

c. Keuze

Als u e-maaltijdcheques wilt toekennen, dan moet dit bepaald worden in een **sectorale of ondernemingsCAO**. Bij gebreke hieraan wordt de keuze geregeld via een **individuele schriftelijke overeenkomst**.

De keuze moet alleszins **omkeerbaar** zijn. De **modaliteiten** van de omkeerbaarheid van de keuze, de termijnen van verandering ed. moeten worden vastgesteld in de sectorale of ondernemingsCAO, dan wel in het arbeidsreglement indien de keuze geregeld is in een individuele overeenkomst.

Als er niets bepaald werd, dan geldt de keuze voor e-maaltijdcheques voor **minstens 3 maanden**. Nadien kunnen zowel de werkgever als de werknemer de keuze wijzigen op voorwaarde dat een opzegtermijn van 1 maand gerespecteerd wordt.

d. Uitgevers

Er zijn momenteel **4 bedrijven erkend** om elektronische maaltijdcheques uit te geven.

Sodexo:

www.sodexo.be

Monizze:

www.monizze.be

Edenred (Accorservices) - Ticket Restaurant:

www.edenred.be

Scan ID (E-ve):

www.highco-scanid.be