

De elektronische maaltijdcheque

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Algemeen

Op dit moment ontvangen 1,3 miljoen werknemers papieren maaltijdcheques en jaarlijks worden er ongeveer 250 miljoen maaltijdcheques uitgereikt. Dit brengt uiteraard een dure logistiek en veel administratieve last met zich mee, zowel voor de werkgever die ze bedeeft, alsook de werknemer die ze ontvangt en de handelaar aan wie betaald wordt.

Om hieraan tegemoet te komen, werden twee ontwerpen van Koninklijke Besluiten goedgekeurd om elektronische maaltijdcheques te introduceren. Men beoogt hiermee de administratieve rompslomp voor werkgevers en werknemers en de beheerskosten ten laste van de werkgevers tot een minimum te beperken.

Voorwaarden

Enkel elektronische maaltijdcheques die voldoen aan alle hieronder opgesomde voorwaarden kunnen vrijgesteld van RSZ-bijdragen toegekend worden. E-maaltijdcheques die niet voldoen aan één of meerdere voorwaarden worden als loon beschouwd en zijn bijgevolg verplicht onderworpen aan RSZ-bijdragen.

Voorwaarden enkel van toepassing voor elektronische maaltijdcheques:

Naast de reeds bestaande voorwaarden voor papieren maaltijdcheques dienen bepaalde bijkomende voorwaarden te zijn voldaan opdat de elektronische maaltijdcheques niet aan RSZ-bijdragen onderworpen zijn.

1. Iedere maand ontvangt de werknemer op zijn loonfiche een afrekening van het aantal e-maaltijdcheques en het corresponderende brutobedrag, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer.
2. De werknemer moet het saldo en de geldigheidsduur van de e-maaltijdcheques kunnen nakijken vóór het gebruik ervan.
3. Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen, behalve in geval van diefstal of verlies.
4. De keuze voor de elektronische maaltijdcheque wordt geregeld via een CAO op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale CAO. In 2 gevallen wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques echter geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst: in geval van afwezigheid van personeelsvergadering en indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd.
5. De keuze voor de elektronische maaltijdcheque moet omkeerbaar zijn. De modaliteiten van de omkeerbaarheid moeten worden vastgelegd in een collectieve regeling.
6. De e-maaltijdcheques kunnen enkel worden aangeboden door erkende uitgevers.

Voorwaarden voor papieren en elektronische maaltijdcheques:

Ter herinnering worden hieronder de reeds bestaande voorwaarden opgesomd die ook gelden voor de e-maaltijdcheques.

1. De toekenning van de maaltijdcheque dient te zijn vervat in een C.A.O. op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of indien het gaat om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat zulke overeenkomst wordt beoogd, mag de toekenning gebeuren door een individuele overeenkomst.

De individuele overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd en het bedrag van de maaltijdcheque mag niet hoger zijn dan dat toegekend bij CAO in dezelfde onderneming. Op eenvoudig verzoek kunnen wij u een modelovereenkomst voor de toekenning van maaltijdcheques bezorgen.

2. Maaltijdcheques worden beschouwd als een sociaal voordeel, zodat er als bijkomende voorwaarde wordt bepaald dat ze in groep (bvb. alle bedienden, alle arbeiders,...) dienen toegekend te worden.

Men aanvaardt wel dat maaltijdcheques pas toegekend worden na een zekere anciënniteit (bvb. 6 maanden).

3. Het aantal toegekende cheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert.

Voor feestdagen, inhaalrustdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon wegens ziekte,... worden er geen maaltijdcheques toegekend. Dit impliceert tevens dat een cheque wel moet toegekend worden voor deeltijdse dagprestaties, ongeacht de duur.

4. De maaltijdcheque dient op naam van de werknemer te worden afgeleverd.

Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld indien de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens opgenomen zijn op de individuele rekening van de werknemer.

5. De maaltijdcheque dient duidelijk te vermelden dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van gebruiksklare voeding.

Conform de *Algemene onderrichtingen ten behoeve van werkgevers* van de R.S.Z. begint deze periode van 3 maanden te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op deze waarop de cheques betrekking hebben, zelfs wanneer de werknemer ze later ontvangt.

6. De werknemersbijdrage is momenteel vastgesteld op € 1,09 minimum. De zichtwaarde bedraagt maximum € 7,00 per maaltijdcheque. Omwille van diverse sectorakkoorden, formuleren wij ons voorbehoud omtrent deze wijziging.

7. De werkgever mag in het bedrijfsrestaurant aan de werknemer geen maaltijden verschaffen beneden de kostprijs. Onder kostprijs van een maaltijd dient de totale prijs die de maaltijd aan de werkgever kost (bvb. ingrediënten, lonen,...) te worden verstaan.

Concreet betekent dit dat wanneer het bedrijfsrestaurant de maaltijden niet beneden de kostprijs aanbiedt, er geen cumulatieprobleem met maaltijdcheques is. Indien de maaltijden daarentegen wel beneden de kostprijs worden aangeboden, is de werknemer die de maaltijden ontvangt, verplicht om één volledige maaltijdcheque af te geven en mag er geen geld worden teruggegeven.

8. De maaltijdcheque mag niet worden verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enige andere voordelen of aanvullingen hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid.

Er wordt daarnaast een nieuwe voorwaarde ingevoerd die losstaat van de invoering van de elektronische maaltijdcheques:

9. Maaltijdcheques mogen niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag.

Praktisch

De elektronische maaltijdcheque zal in opdracht van de werkgever op een maaltijdcheque-rekening geplaatst worden, die wordt beheerd door een erkende uitgever. Werknemers kunnen betalen via een kaart op de bestaande betaalterminals. Een week voor de vervaldatum van de cheques wordt de werknemer gewaarschuwd.

Momenteel hebben we nog geen zicht op de precieze beheerskosten die de werkgevers verschuldigd zullen zijn voor de elektronische maaltijdcheques.