Salar
sociaal secretariaat

Diverse soorten cheques

13.12.2006
Rev.: 17.12.2025
Juridische dienst

1. Maaltijdcheques

Algemene regeling

De maaltijdcheque is een sociaal voordeel ter beloning van werknemers die regelmatig in de onderneming aanwezig zijn.

Het voordeel dat toegekend wordt onder de vorm van maaltijdcheques wordt in beginsel als loon beschouwd. Dit betekent dat er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het werkgeversaandeel in de cheques, niet op het werknemersaandeel.

Vrijstelling

Sedert 01.04.1998 worden maaltijdcheques niet als loon beschouwd indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Concreet betekent dit dat maaltijdcheques zijn vrijgesteld van RSZ en van belasting voor natuurlijke personen van zodra alle onderstaande voorwaarden vervuld zijn:

1. de toekenning van de maaltijdcheque dient te zijn vervat in een cao op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging of indien het gaat om een personeelcategorie 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 (bv. alle verkopers) dienen toegekend te worden.

   Het wordt wel aanvaard dat maaltijdcheques pas toegekend worden na een zekere anciënniteit (bv. 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 12 maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van gebruiksklare voeding. De termijn van 12 maanden begint te tellen van zodra de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening geplaatst wordt;

6. de werknemersbijdrage is momenteel vastgesteld op € 1,09 minimum. De nominale zichtwaarde bedraagt vanaf 01.01.2026 maximum € 10,00 per maaltijdcheque (voordien max. € 8,00 per maaltijdcheque sedert 01.01.2016);

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 (bv. 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 toegekend 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;
9. Maaltijdcheques mogen niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag;
10. Sedert 01.10.2015 kunnen maaltijdcheques enkel nog op elektronische wijze afgeleverd worden (bv. d.m.v. een maaltijdcheque-kaart) door een erkende leverancier;
11. 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;
12. de werknemer moet het saldo en de geldigheidsduur van de e-maaltijdcheques kunnen nakijken vóór het gebruik ervan;
13. het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen, behalve in geval van diefstal of verlies;
14. 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;
15. de e-maaltijdcheques kunnen enkel worden aangeboden door een erkende leverancier.

Sinds 01.01.2016 wordt per maaltijdcheque € 2,00 als beroepskost in aanmerking genomen, waardoor bijgevolg € 2,00 per maaltijdcheque fiscaal aftrekbaar is voor de onderneming.
Vanaf 01.01.2026 wordt de fiscale aftrekbaarheid opgetrokken naar € 4,00 per maaltijdcheque maar deze verhoogde aftrek geldt enkel wanneer de werkgeverbijdrage het maximum van € 8,91 per maaltijdcheque bedraagt. Wanneer de werkgeversbijdrage minder dan € 8,91 per maaltijdcheque bedraagt, blijft de fiscale aftrekbaarheid beperkt tot € 2,00 per maaltijdcheque.

De werknemers ontvangen dit bedrag fiscaal vrij en netto.

Salar
sociaal secretariaat

2. Geschenkcheques

Algemene regeling

Ieder jaar kan de werkgever aan zijn personeel geschenkencheques (in de vorm van betaalbons of via overschrijving), geschenken in natura of geschenken in speciën aanbieden. Dit kan bv. ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar en voor bijzondere gelegenheden zoals huwelijken, geboortes en pensioneringen.

Voor geschenkencheques geldt bovendien dat zij:

1. enkel mogen ingeruild worden bij ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de verstrekkers van die betaalbons;
2. een beperkte looptijd dienen te hebben;
3. aan de begunstigde niet in speciën dienen uitbetaald te worden.

De geschenken kunnen behoren tot verschillende domeinen, bv. reizen, kleding, sportmateriaal, elektrische huishoudtoestellen, speelgoed,…

Vrijstelling

Indien deze geschenken aan bepaalde voorwaarden beantwoorden, zullen zij niet geherkwalificeerd worden als loon en worden zij vrijgesteld van RSZ en belastingen.

Teneinde niet als loon te zullen worden beschouwd, dienen een aantal voorwaarden te worden vervuld. Het betreft hier in de regel maximumbedragen die afhankelijk zijn van de aangelegenheid.

Aard van de gelegenheid	Maximumbedrag RSZ	Maximumbedrag fiscus	Bijzonderheden
	Geen sociale bijdragen voor WG of WN	Vrijgesteld	
Sinterklaas of een gelijkaardig feest met hetzelfde sociale karakter Kerstmis of Nieuwjaar	€ 40,00 per werknemer + € 40,00 / kind ten laste	€ 40,00 per werknemer + € 40,00 / kind ten laste	Fiscus: dit kan ook voor een patroonsfeest of verjaardag
Eervolle onderscheidingen	€ 120,00 per werknemer	€ 120,00 per werknemer	
Pensioen en vervroegd pensioen	€ 40,00 per dienstjaar met min. € 120,00 max. € 1.000,00	€ 40,00 per volledig dienstjaar met min. € 120,00	Fiscus: geen maximumgrens Minimum 3 jaar anciënniteit RSZ: niet bij SWT
Huwelijk van de werknemer of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning	€ 245,00	€ 245,00	
Liberaliteiten (jubilea,…)	€ 50,00	€ 50,00	

Om na te gaan of deze voorwaarden worden gerespecteerd, moet gekeken worden naar het systeem dat de werkgever in dit verband hanteert en niet naar het bedrag dat aan iedere werknemer wordt toegekend. Bv. indien een werkgever aan al zijn werknemers een geschenk ten belope van € 100,00 toekent, zullen al deze geschenken beschouwd worden als loon, ook indien een aantal van de werknemers 3 of meer kinderen ten laste hebben.

Sanctie bij overschrijding

RSZ:

Wanneer de waarde van de geschenken deze grenzen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de totale waarde. Enkel voor de huwelijkspremie geldt een uitzondering op dit principe: bij overschrijding beschouwt de RSZ enkel het bedrag boven het maximum van € 245,00 als loon.

Fiscus:

Bij overschrijding van de maximumgrenzen:

- blijft het geschenk als sociaal voordeel (mits maximum € 50,00) niet belastbaar bij de werknemer;
- wordt het volledige bedrag beschouwd als verworpen uitgave bij de werkgever.

Ook voor de huwelijkspremie geldt hier een uitzondering. Bij overschrijding van de maximumgrens van € 245,00 beschouwt de fiscus enkel het surplus als:

- belastbaar voordeel van alle aard bij de werknemer;
- aftrekbare beroepskost bij de werkgever (op voorwaarde dat het bedrag van het voordeel vermeld wordt op de individuele fiche).

Salar
sociaal secretariaat

3. Sport- en cultuurcheques

Algemene regeling

Sedert 01.07.2006 krijgen werkgevers de mogelijkheid om hun personeel een extra beloning te geven onder de vorm van een sport- en cultuurcheque.

Op sportief vlak dienen de cheques vooral gebruikt te worden om het lidmaatschap van sportverenigingen of fitnessclubs te betalen. Op cultureel gebied kunnen de cheques enkel ingewisseld worden bij cultuuroperatoren die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd worden door de bevoegde overheid.

De cheques mogen evenwel in geen geval gebruikt worden voor de aankoop van materiële goederen zoals bv. sportkledij, -uitrusting, boeken, CD's,….

overhandigen aan zijn personeel.

Vrijstelling

De sport- en cultuurcheques worden niet als loon beschouwd en zijn derhalve niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en belastingen indien zij tegelijkertijd aan onderstaande voorwaarden voldoen:

1. niet meer bedragen dan € 100,00 per werknemer en per jaar;
2. niet verleend worden ter omzetting of vervanging van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of van een aanvulling bij het voorafgaande, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;
3. noch geheel, noch gedeeltelijk omgeruild kunnen worden in geld;
4. vervat zijn in een cao op sectoraal of ondernemingsvlak of in een geschreven individuele overeenkomst voor zover de werkgever de cheques aan het geheel of aan een categorie van werknemers toekent;
5. afgeleverd worden op naam van de werknemer. Deze voorwaarde wordt geacht vervuld te zijn door de vermelding ervan op de individuele rekening;
6. de geldigheidsduur moet worden vermeld op de cheque en bedraagt 15 maanden (van 01.07 van het jaar van uitgifte t.e.m. 30.09 van het daaropvolgende jaar);
7. de cheques vermelden dat ze enkel aanvaard mogen worden door:
    - sportverenigingen aangesloten bij een federatie die erkend of gesubsidieerd worden door de gemeenschappen, of die behoren tot één van de vier nationale federaties (voetbal, boks, hockey en golf);
    - cultuuroperatoren die erkend, goedgekeurd of gesubsidieerd worden door de daartoe bevoegde overheid.

Salar
sociaal secretariaat

4. Ecocheques

Algemene regeling

Overeenkomstig cao 98 en het KB van 14 april 2009 kunnen bedrijven hun personeel een extra beloning geven onder de vorm van ecocheques.

Een ecocheque is een voordeel dat de werkgever kan toekennen aan de werknemer voor de aankoop van producten en diensten van ecologische aard. Deze zijn opgenomen in een limitatieve lijst van producten.

Vrijstelling

In principe worden ecocheques als loon beschouwd, behalve als ze voldoen aan volgende cumulatieve voorwaarden:

1. Het toekennen van de ecocheques moet vervat zijn in een cao op ondernemings- of sectorniveau, of bij ontstentenis daarvan, een individuele overeenkomst;
2. De waarde van de ecocheque (max. € 10,00) dient vermeld te worden, alsook de frequentie van toekenning;
3. De ecocheques staan op naam en dienen bijgevolg vermeld te worden op de individuele rekening van de werknemer;
4. Op de ecocheques dient duidelijk de geldigheidsduur vermeld te worden (24 maanden) en er dient melding van gemaakt te worden dat zij slechts mogen aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de limitatieve lijst bij cao 98 gesloten;
5. De ecocheques mogen noch in hun geheel, noch gedeeltelijk in geld omgeruild worden;
6. Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques mocht voor het jaar 2009 niet meer bedragen dan € 125,00 per werknemer. Sedert 2010 mogen deze max. € 250,00 per werknemer bedragen.

Vanaf 2016 kunnen ecocheques in een elektronische versie toegekend worden. Om niet als loon beschouwd te worden, moeten elektronische ecocheques naast bovenstaande voorwaarden eveneens aan volgende voorwaarden voldoen:

1. Het aantal elektronische ecocheques en het brutobedrag moeten vermeld worden op de loonstrook;
2. De werknemer moet in de mogelijkheid zijn om voor het gebruik van ecocheques in elektronische vorm het saldo en de geldigheidsduur van de nog niet gebruikte ecocheques te raadplegen;
3. De keuze voor ecocheques in elektronische vorm moet voorzien worden in een cao op ondernemingsvlak of bij ontstentenis daarvan in een individuele schriftelijke overeenkomst;
4. Ecocheques in elektronische vorm kunnen enkel afgeleverd worden door een erkende leverancier;
5. Het gebruik van de elektronische ecocheques mag geen extra kosten voor de werknemer met zich meebrengen, behalve bij verlies of diefstal onder de voorwaarden vast te stellen bij cao of in het arbeidsreglement. In ieder geval mag de kost van de vervangende drager de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden indien in de onderneming zowel elektronische maaltijd- als ecocheques toegekend worden. Indien er enkel elektronische ecocheques in de onderneming toegekend worden, mag de kost niet meer dan € 5,00 bedragen.

5. Bestellingen

Er zijn vier erkende leveranciers: Sodexo, Monizze, Edenred en G.O.T. CONNECTION.

Op uw verzoek doet Salar de bestellingen van de cheques bij Sodexo, Monizze of Edenred:

- Wij zorgen voor een aansluitingsovereenkomst met een erkende leverancier van de cheques;
- Na de loonverwerking zullen wij een bestelling plaatsen overeenkomstig het aantal verwerkte cheques.

- De leverancier zal, nadat u het factuur betaald heeft, het overeenstemmende bedrag storten op de kaart van de werknemer.

Vanuit Salar worden geen extra kosten aangerekend. De leverancier zal wel administratieve kosten aanrekenen. Indien gewenst, kunnen wij steeds een offerte op maat van uw onderneming opvragen. Deze administratieve kosten zijn fiscaal aftrekbaar. Er wordt BTW op deze beheerskosten gerekend die gerecupereerd kan worden.

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