

MAALTIJDCHEQUES

Niet alle ondernemingen kunnen hun personeelsleden de mogelijkheid bieden om maaltijden te nuttigen in een bedrijfsrestaurant. Een alternatief bestaat erin om tussen te komen in de kosten van de maaltijden van de werknemers door hen maaltijdcheques toe te kennen.

De maaltijdcheques kunnen in papieren vorm worden toegekend, maar voortaan is er eveneens een elektronische vorm beschikbaar.

De elektronische maaltijdcheques moeten worden uitgegeven door ondernemingen die daartoe worden erkend door de ministers van Sociale Zaken, Werk, Zelfstandigen en Economische Zaken, na een gemotiveerd advies van een ad hoc advies- en controlecomité. De elektronische maaltijdcheques worden op een "maaltijdchequerekening" geplaatst en het gebruik ervan is gratis voor de werknemer.

De maaltijdcheques zijn onderworpen aan een bijzondere regeling zowel op fiscaal vlak als op het vlak van sociale zekerheid.

I FISCAALRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Voor de verkrijger

1.1 Vrijstellingsvoorwaarden

Maaltijdcheques die worden uitgereikt aan werknemers of bedrijfsleiders, worden beschouwd als van belasting vrijgestelde sociale voordelen onder de volgende voorwaarden¹:

- 1° zij worden niet toegekend ter vervanging van één of andere vorm van loon, premies, voordelen in natura of éénder welk voordeel;
- 2° de toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak, of,

¹ Artikel 38, § 1, eerste lid, 25° WIB 92.

wanneer het afsluiten van een collectieve overeenkomst niet mogelijk is, in een geschreven individuele overeenkomst met dien verstande dat in een onderneming met werknemers voor bedrijfsleiders dezelfde regeling moet gelden als voor werknemers;

- 3° het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijke werkdagen van de werknemer of bedrijfsleider;²
- 4° de maaltijdcheque moet op naam van de werknemer of bedrijfsleider worden afgeleverd;³
- 5° de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat de geldigheidsduur ervan beperkt is tot 3 maanden en dat de cheque slechts gebruikt mag worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding;
- 6° de tussenkomst van de werkgever of de onderneming in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per cheque bedragen;
- 7° de tussenkomst van de werknemer of de bedrijfsleider in de maaltijdcheque moet tenminste 1,09 EUR bedragen.

Momenteel bedraagt de maximale waarde van een maaltijdcheque bijgevolg 7 EUR.

1.2 Cumul met de toegang tot het bedrijfsrestaurant

In geval van cumul met de toegang tot een bedrijfsrestaurant worden de maaltijdcheques beschouwd als een voordeel van alle aard. Dit voordeel is belastbaar voor de dagen waarop de werknemer of de bedrijfsleider tegelijk geniet van de mogelijkheid om een maaltijd te nuttigen tegen een prijs die lager is dan de kostprijs in een bedrijfsrestaurant, behalve indien de werknemer of de bedrijfsleider de maaltijdcheque integraal gebruikt om deze maaltijd te betalen (zonder enige terugbetaling).

De cumul met de toegang tot het bedrijfsrestaurant is dus toegelaten zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan de belastingvrijstelling in elk van de volgende situaties:

- 1° de werknemer of de bedrijfsleider neemt zijn maaltijden niet in het bedrijfsrestaurant;

² Cf. uitleg m.b.t. dit onderwerp in de fiscale Circulaire van 2 september 2011 (nr. Ci.RH.242/609.135 (AGFisc nr. 43/2011).

³ Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld wanneer de toekenning van de maaltijdcheques en de gegevens die daarop betrekking hebben, vermeld worden op de individuele rekening.

- 2° het bedrijfsrestaurant verschaft maaltijden tegen een prijs die minstens gelijk is aan de kostprijs⁴;
- 3° de werknemer geniet van een maaltijd in het bedrijfsrestaurant (dat maaltijden verstrekt aan een prijs die lager is dan de kostprijs) en gebruikt de volledige maaltijdcheque voor de betaling van de maaltijd (zonder enige terugbetaling).

2 Fiscale behandeling in hoofde van de vennootschap

Indien de maaltijdcheque beschouwd wordt als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel (hiervoor moeten de voormelde voorwaarden 1° tot 7° vervuld zijn), is de fiscale administratie van oordeel dat het aandeel van de werkgever of van de onderneming in de maaltijdcheque in principe **niet aftrekbaar** is als beroepskost.⁵ Met ingang van 1 februari 2009, is maximaal 1 EUR van de tussenkomst die de werkgever of vennootschap per maaltijdcheque betaalt, toch aftrekbaar als beroepskost⁶. Deze regeling geldt in alle gevallen en wordt dus niet beperkt tot de gevallen waarin gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om die bijdrage met 1 EUR te verhogen.

Wanneer echter de maaltijdcheque beschouwd wordt als een belastbaar voordeel van alle aard (bijvoorbeeld in geval van cumul met het voordeel van een bedrijfsrestaurant), is het aandeel van de werkgever of de onderneming aftrekbaar als beroepskost.⁷ In dat geval moet het belastbaar voordeel van alle aard vermeld worden op de jaarlijkse loonfiche (voor een werknemer: de fiche 281.10 – voor een zelfstandige bedrijfsleider: de fiche 281.20).

Opmerking: de honoraria die worden betaald door de werkgever of de onderneming aan de onderneming die de maaltijdcheques uitgeeft, zijn aftrekbaar als beroepskost.⁸

⁴ Sedert 1 januari 2011 bedraagt deze kostprijs 5,91 EUR

⁵ Zie art. 53, 14° WIB 1992 en artikel 195 WIB 1992. Zie ook Com. IB nr. 53/203. In het arrest van 10 maart 2004 (nr. 37/2004) ziet het Arbitragehof geen discriminatie in het feit dat een werkgever de kosten van maaltijdcheques niet kan aftrekken, ook al kunnen de kosten m.b.t. sociale maaltijden in een bedrijfsrestaurant wel afgetrokken worden.

⁶ Artikel 53, 14° WIB 1992 (gewijzigd door artikel 7 van de Economische Herstelwet dd. 27 maart 2009)

⁷ Com. IB 53/204.4 en artikel 195 WIB 1992.

⁸ Parl. Vr. van 18 april 1994, BC, 742, 2365.

II SOCIALE ZEKERHEIDSRECHTELIJKE ASPECTEN

1 Principe

De maaltijdcheques worden in beginsel beschouwd als loon dat onderworpen is aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

2 Vrijstellingsvoorwaarden

Om niet als loon te worden beschouwd dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen, moeten de maaltijdcheques aan de volgende voorwaarden beantwoorden.

Voortaan voorziet de regelgeving in twee types van voorwaarden: voorwaarden die gelden zowel voor papieren als voor elektronische maaltijdcheques en bijkomende voorwaarden die enkel gelden voor elektronische maaltijdcheques.

2.1 **Voorwaarden die gelden zowel voor papieren als voor elektronische maaltijdcheques⁹**

- 1^o de maaltijdcheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van bezoldigingen, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel¹⁰;
- 2^o de toekenning van de maaltijdcheque moet geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan een dergelijke overeenkomst niet worden gesloten omdat er geen syndicale delegatie bestaat binnen het bedrijf of wanneer het gaat om een personeelscategorie waarvoor het ongewoon is dat zij onder het toepassingsgebied van een dergelijke CAO ressorteren, dan kan de toekenning gebeuren bij individuele overeenkomst¹¹;
- 3^o het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties heeft geleverd¹². Er is een bijzondere berekeningswijze voorgeschreven voor ondernemingen die tegelijk verschillende arbeidsregelingen toepassen en die, binnen bepaalde grenzen, de toegelaten arbeidsduur overschrijden.

⁹ Artikel 19bis, § 2 van het K.B. van 28 november 1969 aangepast door artikel 1, 2^o tot 6^o van het K.B. van 12 oktober 2010 (B.S. 23.11.2010).

¹⁰ In haar "Tussentijdse instructies" van oktober 2011 voorziet de RSZ echter de mogelijkheid om vanaf 1 oktober 2011 maaltijdcheques te vervangen door ecocheques en omgekeerd. Volgens de RSZ zou deze mogelijkheid bevestigd worden via K.B.

¹¹ Deze overeenkomst is schriftelijk en het bedrag van de maaltijdcheque mag niet hoger zijn dat wat werd toegekend bij CAO in dezelfde onderneming die voorziet in de hoogste nominale waarde van de maaltijdcheque.

¹² Cf. de fiscale Circulaire van 2 september 2011.

De papieren maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren aan de werknemer overhandigd, in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren.

De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de werknemer in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal verrichten. De elektronische maaltijdcheques worden geacht te zijn toegekend aan de werknemer op het moment waarop diens maaltijdchequerekening wordt gecrediteerd. (De maaltijdchequerekening is een databank waarop voor een werknemer een aantal elektronische maaltijdcheques zullen worden opgeslagen en die beheerd wordt door een erkende uitgever).

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand volgend op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens dat kwartaal prestaties heeft verricht;

- 4° de maaltijdcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd¹³;
- 5° de papieren maaltijdcheque vermeld duidelijk dat de geldigheidsduur ervan beperkt is tot 3 maanden en dat de cheque slechts gebruikt mag worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

De geldigheidsduur van elektronische maaltijdcheques is beperkt tot 3 maanden te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst. Ook de elektronische maaltijdcheque mag enkel worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding;

- 6° de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste 5,91 EUR per cheque bedragen¹⁴;
- 7° de tussenkomst van de werknemer in de maaltijdcheque moet tenminste 1,09 EUR bedragen.

¹³ Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld wanneer de toekenning van de maaltijdcheques en de gegevens die daarop betrekking hebben vermeld worden op de individuele rekening van de werknemer.

¹⁴ Artikel 2 van het K.B. van 13 februari 2009 (B.S. 12.03.2009).

2.2 Bijkomende voorwaarden voor elektronische maaltijdcheques

Opdat elektronische maaltijdcheques niet als loon worden beschouwd, moeten bovendien alle hierna vermelde voorwaarden vervuld zijn¹⁵:

- 1° De maandelijks loonfiche vermeldt het aantal elektronische maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer.
- 2° Vóór het gebruik van de elektronische maaltijdcheques moet de werknemer het saldo en de geldigheidsduur kunnen nagaan van de cheques die hem werden toegekend en die hij nog niet gebruikt heeft.
- 3° De keuze voor elektronische maaltijdcheques wordt geregeld via een cao op ondernemingsvlak, eventueel binnen het kader van een sectorale cao. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten omdat er geen vakbondsafvaardiging is of omdat het een personeelscategorie betreft waarvoor het niet de gewoonte is om cao's af te sluiten, dan wordt de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld door een individuele schriftelijke overeenkomst.

De keuze voor elektronische maaltijdcheques moet omkeerbaar zijn. De modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze en de modaliteiten en de termijnen van de verandering van de uitbetalingswijze van de maaltijdcheques worden vastgesteld bij cao op ondernemingsvlak eventueel binnen het kader van een sectorale cao of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst.

Indien er geen cao, noch een regeling in het arbeidsreglement is voorzien met betrekking tot de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze, geldt de keuze voor elektronische maaltijdcheques voor minstens drie maanden. Na deze termijn, kunnen de werkgever en de werknemer hun keuze veranderen mits het respecteren van een opzegtermijn van een maand. Deze opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Voor de werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor de uitzendarbeid kunnen zowel de keuze als de modaliteiten van de omkeerbaarheid van de keuze enkel geregeld worden binnen het kader van een voorafgaande sectorale cao.

¹⁵ Artikel 19*bis*, § 3 van het K.B. van 28 november 1969 toegevoegd door artikel 1, 7° van het K.B. van 12 oktober 2010 (B.S. 23.11.2010)

- 4° De elektronische maaltijdcheques kunnen enkel worden ter beschikking gesteld door een uitgever, daartoe gezamenlijk erkend door de Minister bevoegd voor Sociale zaken, de Minister bevoegd voor Werk, de Minister bevoegd voor Zelfstandigen en de Minister bevoegd voor Economische zaken.

De elektronische maaltijdcheques uitgegeven door een uitgever wiens erkenning werd ingetrokken of vervallen is, blijven geldig tot de vervaldag van hun geldigheidsduur. Tijdens deze periode worden ze dus niet als loon beschouwd en bijgevolg niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

- 5° Het gebruik van de elektronische maaltijdcheques mag geen kosten voor de werknemer teweegbrengen, behalve in geval van diefstal of verlies. De voorwaarden daaromtrent moeten vastgelegd worden in een cao op sectoraal of ondernemingsvlak, of in het arbeidsreglement wanneer de keuze voor elektronische maaltijdcheques geregeld is door een individuele schriftelijke overeenkomst. In ieder geval kan de kost van de vervangende drager in geval van diefstal of verlies de nominale waarde van één maaltijdcheque niet overschrijden.

3 Cumul van een maaltijdcheque met een onkostenvergoeding

Een maaltijdcheque mag niet gecumuleerd worden met een onkostenvergoeding voor eenzelfde maaltijd voor dezelfde dag¹⁶.

In zijn "Instructies" (sinds het 1^e semester van 2011), aanvaardt de RSZ het volgende standpunt ter zake: de kostenvergoeding mag slechts toegekend worden aan niet-sedentaire werknemers, zijnde werknemers die een verplaatsing van minimum 4 uur afleggen zonder toegang te hebben tot de sanitaire voorzieningen die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.

Met betrekking tot de cumul met een maaltijdcheque, aanvaardt de RSZ dat, als de duur van de werkdag minder bedraagt dan 8 uur, een kostenvergoeding wordt toegekend bovenop een maaltijdcheque. Dit op voorwaarde dat een evenredig aandeel in de werkgeversbijdrage voor maaltijdcheques afgetrokken wordt van het bedrag van de kostenvergoeding.

Wanneer de werkdag langer duurt dan 8 uur, kunnen de maaltijdcheque en de kostenvergoeding gecumuleerd worden zonder dat het bedrag van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque afgetrokken moet worden, op voorwaarde

¹⁶ Artikel 19*bis*, § 1 van het K.B. van 28 november 1969 aangevuld door artikel 1, 1° van het K.B. van 12 oktober 2010 (B.S. 23.11.2010).

evenwel dat de werkgever kan aantonen dat de werknemer effectief een tweede maaltijd genuttigd heeft in de loop van de desbetreffende dag.

Er dient opgemerkt te worden dat wanneer de werkgever de reële kost van een maaltijd genuttigd in de loop van een bepaalde dag aan de werknemer terugbetaalt, met uitzondering van het ontbijt, de cumul met een maaltijdcheque mogelijk blijft op voorwaarde evenwel dat de werkgeversbijdrage in deze maaltijdcheque afgetrokken wordt van het totaal bedrag van de terugbetaling, en dit ongeacht het aantal genuttigde maaltijden en de duur van de werkdag.

4 Cumul van de maaltijdcheque met de toegang tot een bedrijfsrestaurant

De maaltijdcheques worden beschouwd als loon dat onderworpen is aan gewone sociale zekerheidsbijdragen voor de dagen waarop de werknemer een maaltijd neemt tegen een prijs die lager is dan de kostprijs in een bedrijfsrestaurant, behalve indien de werknemer de maaltijdcheque integraal gebruikt om de maaltijd te betalen (zonder enige terugbetaling)¹⁷.

De cumul is dus toegelaten met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen in elk van de volgende situaties:

- 1° de werknemer neemt zijn maaltijden niet in het bedrijfsrestaurant,
- 2° het bedrijfsrestaurant verschaft maaltijden aan een prijs die minstens gelijk is aan de kostprijs¹⁸,
- 3° de werknemer geniet van een maaltijd in het bedrijfsrestaurant (dat maaltijden verstrekt aan een lagere prijs dan de kostprijs) en gebruikt de volledige maaltijdcheque voor de betaling van de maaltijd (zonder enige terugbetaling).

Claeys & Engels

November 2011

www.claeysengels.be

Dit document is bestemd om algemene informatie te geven over de fiscale en sociale zekerheidsrechtelijke aspecten van het behandelde onderwerp. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Dit document bevat echter geen juridische analyse of advies en kan in geen geval de aansprakelijkheid van Claeys & Engels in het gedrang brengen.

¹⁷ Artikel 19bis, § 1, al. 3 van het K.B. van 28 november 1969.

¹⁸ De geschatte kostprijs van een maaltijd is 5,91 EUR vanaf 1 januari 2011 (*cf.* Administratieve instructies van de RSZ).