



# MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 4



## DOSSIER

Cafetariaplannen – Een roadmap voor een flexibele verloning



# CAFETARIAPLANNEN

## EEN ROADMAP VOOR EEN FLEXIBELE VERLONING

Een coherent beloningsbeleid voeren is moeilijk. Ook na de tax shift houden werknemers netto minder over van hun brutoloon en werkgevers betalen meer lasten in vergelijking met werknemers en werkgevers in heel wat andere Europese landen.<sup>1</sup> Die loonkostenhandicap verzwakt de internationale concurrentiepositie van Belgische ondernemingen. De regering wil met de loonnorm de concurrentiepositie versterken, maar beperkt tegelijk de ruimte om binnen uw onderneming een loonbeleid op maat te voeren.

Wat verwachten uw werknemers? Zijn ook zij vragende partij voor meer vrijheid bij het bepalen van het arbeidsvolume en het samenstellen van het loonpakket? Alternatieve en flexibele arbeidsvoorwaarden kunnen een belangrijk instrument worden voor uw onderneming om nieuwe werknemers aan te trekken en bestaande medewerkers blijvend te motiveren. Maar weet u hoe daaraan te beginnen?

Een cafetariaplan creëert het kader om een flexibel beloningsbeleid te realiseren. Werknemers kunnen hun eigen beloningspakket samenstellen, maar u bepaalt het kader, het cafetariabudget van de werknemers en wanneer ze kunnen kiezen. Het doel: de netto-koopkracht van uw werknemers laten toenemen, zonder dat de loonkost van de onderneming stijgt.

Het uitwerken van alternatieve beloningsvormen wordt te vaak gestuurd door fiscale en parafiscale overwegingen. Het gevolg is zelden een coherent en creatief beloningsbeleid. U stapelt verschillende beloningselementen op, maar motiveren ze uw werknemer even sterk als u hoopt? De keuzes die u moet maken bij het uitwerken en implementeren van een cafetariaplan helpen om uw beloningsstrategie fijn te stellen.

Partena Professional biedt met *My Choice* ondernemingen een performant cafetariaplan aan. Partena Professional ging een partnership aan met KPMG. *My Choice* combineert de sociaal-juridische en payroll-expertise van Partena Professional met de fiscale expertise en de tool van KPMG.



01

## ZES CRUCIALE VRAGEN

Een cafetariaplan geeft uw werknemers de mogelijkheid om een deel van hun beloningspakket zelf samen te stellen. Net als in een cafeteria met zelfbediening stelt de werknemer zijn loon- en arbeidsvoorwaarden samen op basis van een menu.

De regelgeving voorziet geen expliciet kader voor het cafetariaplan. U hebt dus heel wat vrijheid bij het bepalen van bijvoorbeeld het tijdstip wanneer de werknemers hun keuze kenbaar maken, de wijze waarop ze dat doen en de beloningselementen waaruit ze kunnen kiezen. In een cafetariaplan staat de keuze van de werknemer voorop, maar de werkgever bepaalt het kader.

Dit artikel biedt u een stappenplan bij het uitwerken en implementeren van een cafetariaplan binnen uw onderneming. Aan de hand van zes vragen lichten we de verschillende mogelijkheden en moeilijkheden toe.

Bij het beantwoorden van deze vragen komen een aantal belangrijke sociaal-juridische moeilijkheden aan bod. Wanneer zijn RSZ-bijdragen verschuldigd en op welke berekeningsgrondslag? In welke mate kan een werkgever eenzijdig het bestaande beloningspakket wijzigen? Wat is de rol van de zogenaamde "hiërarchie der rechtsbronnen"? Is een cafetariaplan nog wel mogelijk door de verstrenge loonnorm?

Bij het uitwerken en de implementatie van een cafetariaplan spelen de fiscale aspecten ook een heel belangrijke rol. Dit artikel focust echter enkel op het arbeids- en socialezekerheidsrecht.

### ZES CRUCIALE VRAGEN

1. Welk soort cafetariaplan wil ik toepassen binnen mijn onderneming?
2. Op wie wil ik het cafetariaplan toepassen?
3. Hoe kan ik een cafetariabudget creëren voor de deelnemers?
4. Waaruit laat ik de deelnemers kiezen?
5. Hoe geef ik vorm aan het cafetariaplan?
6. Hoe kan ik het cafetariaplan invoeren? Moet ik overleg plegen met de werknemers(vertegenwoordigers)?



## 02

## VRAAG 1 – WELK SOORT CAFETARIAPLAN WIL IK TOEPASSEN BINNEN MIJN ONDERNEMING?

Welk soort cafetariaplan u zal toepassen hangt af van de doelstellingen die u wilt realiseren. Hieronder wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen die een cafetariaplan kan aannemen. U hebt veel vrijheid, de wetgeving legt geen specifieke indeling op.

### DE RUIME OF STRIKTE VORM VAN CAFETARIAPLAN

Een **ruime vorm** van cafetariaplan geeft werknemers de keuze tussen allerlei beloningselementen, zoals een bedrijfswagen, extra dagen vrijaf, opleidingen, aanvullende kinderbijslag of simpelweg cash.

Een **strikte vorm** van cafetariaplan geeft werknemers de keuze om het premiebudget van de werkgever te individualiseren.

Werknemers kunnen dan kiezen tussen:

- De opbouw van een aanvullend pensioen;
- Een uitkering bij overlijden of arbeidsongeschiktheid door (arbeids)ongeval of (beroeps)ziekte;
- Een vergoeding van medische kosten bij hospitalisatie, dagverpleging, ernstige aandoeningen en palliatieve thuiszorg;
- Een vergoeding van specifieke kosten veroorzaakt door de afhankelijkheid van de werknemer;
- De uitkering van een rente bij een ernstige aandoening.<sup>2</sup>

Een **combinatie** van beide vormen is niet mogelijk.<sup>3</sup> De omvang van de pensioentoezegging mag niet afhankelijk zijn van een bijkomende beslissing van de werkgever<sup>4</sup>, en evenmin van de werknemer. Dat is een belangrijke beperking. Bij vraag 4 "Waaruit laat ik de deelnemers kiezen?" bespreken we een alternatief: de terugbetaling door de werkgever van de premies gestort door de werknemer voor de opbouw van een individueel aanvullend pensioen (de derde pijler).

De eerste, ruime vorm van cafetariaplan biedt

ondernemingen en werknemers de meeste flexibiliteit. U kunt dit type cafetariaplan verder moduleren afhankelijk van de doelstellingen die u wilt realiseren.

### EEN BONUSCAFETARIAPLAN OF EEN ALGEMEEN CAFETARIAPLAN

Zo kunt u een **bonuscafetariaplan** invoeren. In plaats van een cashbonus maken de werknemers zelf een keuze tussen de verschillende beloningselementen die u aanbiedt. Op die manier kunt u een loonkostefficiëntie koppelen aan individuele bonusdoelstellingen. Dat is onmiskenbaar een voordeel in vergelijking met het stelsel voor de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.<sup>5</sup>

U kunt natuurlijk ook een **algemeen cafetariaplan** invoeren dat niet verbonden is aan de individuele prestatiebeoordeling van de werknemers. De werknemer kan zo het maandelijks vast loon aanvullen met andere beloningselementen, zoals een bedrijfswagen, extra dagen vrijaf of opleidingen.

U kunt ook een **thematisch cafetariaplan** overwegen. Het mobiliteitsplan is wellicht het meest verspreide voorbeeld. Werknemers kunnen op basis van het budget dat u ter beschikking stelt, kiezen tussen bijvoorbeeld een hoger of lager leasebudget voor een bedrijfswagen, een tankkaart met of zonder beperkingen (afhankelijk van verbruik of grondgebied), een leasebudget voor een bedrijfsfiets, een vergoeding voor woon-werkverkeer of een abonnement op het openbaar vervoer.

### EEN CAFETARIABUDGET IN EURO OF IN "UNITS"

De onderneming kan het cafetariabudget formuleren op twee manieren. Dat zal ook bepalend zijn voor de manier waarop de werknemers vervolgens hun keuze kunnen uitoefenen.



De onderneming kent aan de werknemer een cafetariabudget toe uitgedrukt **in euro**. De waarde van dat budget is voor de werknemer heel duidelijk. Op een transparante manier kan hij of zij vervolgens een keuze maken voor bepaalde beloningselementen. Heeft hij of zij een keuze gemaakt, dan is het onmiddellijk duidelijk wat de resterende waarde in euro is van het restende budget.

Een tweede vorm van cafetariaplan kent de werknemer geen budget toe in euro, maar **in "units"**. De unit kan een vaste waarde hebben (bijvoorbeeld één unit = één euro), maar die waarde kan eventueel ook worden gemoduleerd afhankelijk van het beloningselement. Zo kunt u beloningselementen aanmoedigen die meer bijdragen tot de doelstellingen die u als onderneming nastreeft. Het is

dan wel aangewezen om de minimumwaarde van één unit vast te leggen.

Via *My Choice* kent u de werknemer een cafetariabudget toe in euro. Een duidelijke en transparante manier die zeker helpt bij het uitleggen van het cafetariaplan aan de deelnemers.

### SALARY SACRIFICE OF TOP-UP CAFETARIAPLAN

De wijze waarop het cafetariabudget wordt gefinancierd, is bepalend voor het onderscheid tussen een salary sacrifice cafetariaplan en een top-up cafetariaplan. (Zie Vraag 3 – Hoe kan ik een cafetariabudget creëren voor de deelnemers?)

03

## VRAAG 2 – OP WIE WIL IK HET CAFETARIAPLAN TOEPASSEN?

Uw doelstellingen zullen richtinggevend zijn bij het bepalen van het toepassingsgebied van uw cafetariaplan. U moet zich tegelijk ook de vraag stellen of u de deelname in het cafetariaplan zal verplichten voor al wie in het toepassingsgebied valt, maar daarover meer bij vraag 5 "Hoe geef ik vorm aan het cafetariaplan?"

### VERSCHILLENDE GROEPEN

U kunt niet volledig vrij bepalen op wie het cafetariaplan van toepassing zal zijn en op wie niet. Een hele rist antidiscriminatieregels verbieden dat u personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden toch ongelijk behandelt. U mag geen onderscheid maken op basis van bijvoorbeeld geslacht<sup>6</sup>, leeftijd, seksuele geaardheid of handicap.<sup>7</sup> Dat was u wellicht ook niet van plan. Maar misschien overwoog u wel om het cafetariaplan enkel open te stellen voor voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dat mag u niet, tenzij het verschil in behandeling gerechtvaardigd is om objectieve redenen.

**Deeltijdse werknemers** mogen met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig worden behandeld dan voltijdse werknemers.<sup>8</sup> Eventueel worden de loonvoorwaarden aangepast pro rata de arbeidstijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd**<sup>9</sup> mag u evenmin minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst.<sup>10</sup>

### VOORBEELD

U kunt werknemers met een arbeidsovereenkomst van **bepaalde duur** dus niet uitsluiten van deelname in het cafetariaplan. Wel kunt u hun keuzemogelijkheden beperken tot beloningselementen waarvoor geen verbintenis op lange termijn vereist is. Het leasebudget voor een bedrijfswagen is daar een goed voorbeeld van. Een verschil in behandeling dat u kunt rechtvaardigen om objectieve redenen.



Ook een onderscheid maken tussen **arbeiders en bedienden** blijft in theorie mogelijk, maar ligt na het "eenheidsstatuut" gevoeliger dan voorheen. Het "eenheidsstatuut"<sup>11</sup> heeft enkel betrekking op de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Op 1 januari 2015 ving de geleidelijke harmonisering van aanvullende pensioenstelsels aan,<sup>12</sup> maar ook deze wetgeving is niet van toepassing op cafetariaplannen. Een algemene harmonisatie van beide statuten is nog niet voor morgen.

Een onderscheid maken tussen verschillende categorieën op basis van het **functieniveau** is op lange termijn wellicht zinvoller. Eventueel kunt u verschillende cafetariaplannen of verschillende beloningselementen aanbieden per functieniveau. Hou dan wel rekening met de toenemende complexiteit.

### UITZENDKRACHTEN, FREELANCERS EN ZELFSTANDIGE BEDRIJFSLEIDERS

Uitzendkrachten en freelancers zijn geen werknemers van de onderneming. Het is dan ook logisch dat zij niet kunnen deelnemen aan het cafetariaplan. Hun deelname vergroot het risico op niet-naleving op de uitzendarbeidwetgeving<sup>13</sup> en schijnzelfstandigheid.

De deelname van zelfstandige bedrijfsleiders in het cafetariaplan is in de regel niet opportuun. Een belangrijk motief voor het invoeren van een cafetariaplan, namelijk het versterken van de netto koopkracht voor een vergelijkbare loonkost, is minder sterk. Voor zelfstandige bedrijfsleiders is de kloof tussen nettoloon en loonkost minder groot omdat zij socialezekerheidsbijdragen als zelfstandige afdragen.

### VRIJWILLIGE OF VERPLICHTE DEELNAME

U kunt werknemers de vrije keuze laten of zij al dan niet deelnemen aan het cafetariaplan, afhankelijk van de manier waarop u het cafetariaplan invoert. Wanneer u de deelname zou opleggen **bij collectieve arbeidsovereenkomst**, geef dan werknemers die geen budgetkeuze maken de kans om het cafetariabudget in cash te ontvangen. (Zie Vraag 4 "Waaruit laat ik de deelnemers kiezen?") Wanneer u het cafetariaplan invoert via (een bijlage aan) de **individuele arbeidsovereenkomst** heeft u het akkoord van de werknemer steeds nodig. Deelname aan het cafetariaplan verplichten kan dan dus niet.

### GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING

Het is aangewezen om het cafetariaplan enkel open te stellen voor werknemers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid en enkel in België belastingplichtig zijn. Het versterken van de netto koopkracht als motief voor het cafetariaplan weegt in de regel minder zwaar voor werknemers die niet zijn onderworpen aan Belgische sociale zekerheid en wier loon (gedeeltelijk) buiten België wordt belast. Op die manier vermijdt u ook de complexe toepassing van buitenlandse sociale zekerheid en fiscaliteit bij een cafetariaplan.



04

## VRAAG 3 – HOE KAN IK EEN CAFETARIABUDGET CREËREN VOOR DE DEELNEMERS?

Een cruciale vraag bij het uitwerken van een cafetariaplan. Zonder een cafetariabudget kan de werknemer geen keuzes maken in het cafetariaplan. Deze budgetcreatie loopt op twee manieren:

- 1) In een top-up plan voorziet de werkgever een nieuw budget, zodat de globale loonkost van de onderneming stijgt;<sup>14</sup>
- 2) In een salary sacrifice plan doet de werknemer afstand van bepaalde (toekomstige) beloningselementen.

De vraag hoe een cafetariabudget te creëren doet zich toch vooral voor bij een salary sacrifice plan.

### DE AFSTAND DOOR DE WERKNEMERS

Als werkgever kunt u niet eenzijdig de bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden aanpassen om zo cafetariabudget te creëren. U implementeert het cafetariaplan via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een (bijlage aan de) individuele arbeidsovereenkomst. (Zie Vraag 6 – “Hoe kan ik het cafetariaplan invoeren?”)

Indien een werkgever een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst doorvoert, leidt dat tot een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.<sup>15</sup> Als gevolg van dit “impliciet ontslag” is de werkgever een verbrekingsvergoeding verschuldigd aan de werknemer. In beginsel leidt een eenzijdige wijziging van het loon, de arbeidstijd, de functie of de arbeidsplaats tot een impliciet ontslag.

#### VOORBEELD<sup>16</sup>

De werkgever die het variabele loon van een werknemer met 20% vermindert, wijzigt eenzijdig en in belangrijke mate een essentieel element van de arbeidsovereenkomst.

Bij de invoering van een salary sacrifice plan doen de werknemers afstand van toekomstig loon of beloningselementen. Op het moment dat zij akkoord gaan, is het recht op het voordeel nog niet ontstaan. Deze heronderhandeling tussen werkgever en werknemers heeft dus geen betrekking op loon of beloningselementen waar de werknemers al recht op hebben.

Sowieso kunnen de partijen de (toekomstige) loon- en arbeidsvoorwaarden voor de toekomst maar aanpassen in de mate dat de dwingende wettelijke, reglementaire of cao-bepalingen worden nageleefd. Voorbeelden daarvan zijn de wetgeving in verband met de jaarlijkse vakantie of de sector-cao's die de loonindexaties en het minimumloon vastleggen.

#### VOORBEELD<sup>17</sup>

De afstand van een eindejaarspremie vóór de betalingsdatum is nietig omdat die premie is verschuldigd op basis van een sector-cao.

### DE HIËRARCHIE DER RECHTSBRONNEN

Bij het invoeren van een cafetariaplan moet u rekening houden met heel wat reglementaire bepalingen en contractuele afspraken: de wet, sector- en ondernemings-cao's, de individuele arbeidsovereenkomst, ... Tussen die veelheid van bronnen bepaalt een specifieke hiërarchie de voorrangregels.<sup>18</sup>

- **Algemeen verbindend verklaarde sector-cao's** hebben voorrang op ondernemings-cao's en de individuele arbeidsovereenkomst. U kunt op ondernemingsniveau in de regel dus geen toekomstige beloningselementen aanpassen die zijn vastgelegd op sectorniveau.
- De door u ondertekende **ondernemings-cao** heeft voorrang op de individuele arbeidsovereenkomst.



U kende bepaalde beloningselementen toe die u nu wilt laten opgaan in het cafetariabudget? Ofwel wijzigt u die ondernemings-cao met het akkoord van alle partijen bij de cao, ofwel zegt u de ondernemings-cao op. Extra cafetariabudget creëren door het akkoord te bekomen van alle individuele werknemers werkt in dit geval dus niet.

- De **individuele arbeidsovereenkomsten** hebben voorrang op het arbeidsreglement en de gebruiken binnen de onderneming (bijvoorbeeld een policy). De creatie van cafetariabudget door de wijziging van de contractuele loon-en arbeidsvoorwaarden vereist een wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst of het sluiten van een ondernemings-cao. Een aanpassing van het arbeidsreglement of een nieuwe policy zijn in de praktijk zelden voldoende sterk.

## MAAK EEN “FOTO” VAN AL DE BESTAANDE LOON-EN ARBEIDSVORWAARDEN

Bij de budgetcreatie moet u een duidelijk en exhaustief beeld krijgen van al de bestaande beloningselementen waar de werknemers recht op hebben. Hoe zo een overzicht er kan uitzien? Hieronder een voorbeeld.

Aan de hand van het overzicht wordt duidelijk welke beloningselementen juridisch kunnen worden ingewisseld en welke niet. Afhankelijk van de rechtsbron kunt u een beloningselement al dan niet in aanmerking nemen voor de budgetcreatie in het cafetariaplan.

	Rechtsbron	Behandeling sociale zekerheid
1. Brutoloon	Individuele arbeidsovereenkomst Een sector-cao legt het minimumloon en de indexering vast.	Onderworpen aan gewone RSZ-bijdragen.
2. Eindejaarspremie of 13 <sup>e</sup> maand	Sector-cao	Onderworpen aan gewone RSZ-bijdragen.
3. Leasebudget bedrijfswagen	Individuele arbeidsovereenkomst	Uitgesloten uit het loonbegrip voor gewone RSZ-bijdragen. De werkgever is een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd.
4. Forfaitaire onkostenvergoeding	Individuele arbeidsovereenkomst	Uitgesloten uit het loonbegrip voor gewone RSZ-bijdragen.

### 1. BRUTOLOON

Een deel van het brutoloon kan worden ingewisseld voor zover u het minimumloon vastgelegd bij sector-cao respecteert. Niets belet derhalve de partijen een loonsvermindering overeen te komen, indien de minima gerespecteerd blijven en de werknemer niet aantoonbaar dat zijn akkoord door een wilsgebrek is aangetast.<sup>19</sup>

De werknemer moet dus steeds het sectorale baremaloon ontvangen. Daarvoor mag in de regel enkel het brutoloon in aanmerking worden genomen. Voordelen in natura zoals het leasebudget voor een bedrijfswagen tellen niet mee, dat geldt voor alle beloningselementen die de werknemer selecteert uit het keuzemenu.<sup>20</sup>

### 2. EINDEJAARSPREMIE OF 13<sup>e</sup> MAAND

De eindejaarspremie of 13<sup>e</sup> maand toegekend op basis van een (algemeen verbindend verklaarde) sector-cao kan zelfs met de instemming van de individuele werknemer niet worden ingewisseld, tenzij de sector-cao dat zou toestaan.

### VOORBEELD

Binnen het paritair comité 200 heeft elke bediende recht op een eindejaarspremie die gelijk is aan het maandloon, te betalen in december. De eindejaarspremie is niet verschuldigd indien “de onderneming op haar niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van haar bedienden heeft geregeld, voor zover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst.” De tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst laat ruimte voor discussie. De eindejaarspremie kan worden opgenomen in het cafetariabudget, maar de manier waarop dat moet gebeuren is minder duidelijk. Moet het alternatieve voordeel worden bepaald in een ondernemings-cao, of is een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst van elke deelnemende werknemer voldoende? Een ondernemings-cao afsluiten binnen een onderneming zonder syndicale afvaardiging kan wel, maar is in de praktijk niet vanzelfsprekend.





### 3. LEASEBUDGET BEDRIJFSWAGEN

Het leasebudget voor een bedrijfswagen dat wordt bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst kan worden gebruikt voor de creatie van het cafetariabudget. Wordt het cafetariaplan niet geïmplementeerd bij ondernemings-cao, dan moet de deelnemende werknemer natuurlijk instemmen, maar een andere voorwaarde is niet vereist.

### 4. ONKOSTENVERGOEDING

De forfaitaire onkostenvergoeding kan **niet** worden opgenomen in het cafetariabudget. Een

onkostenvergoeding is immers gebaseerd op een inschatting van de kosten die de werknemer oploopt in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar die de werkgever moet dragen. De forfaitaire onkostenvergoeding toch opnemen zou de uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip voor het verleden in het gevaar brengen. Het reële karakter van de onkostenvergoeding wordt zo helemaal ondergraven. Bovendien kan de opname van de onkostenvergoeding in het cafetariabudget de netto koopkracht van de werknemer niet versterken.

05

## VRAAG 4 – WAARUIT LAAT IK DE DEELNEMERS KIEZEN?

Wanneer u de verschillende beloningselementen van het keuzemenu vastlegt, spelen uw ondernemingsdoelstellingen een primordiale rol. Het gaat dan niet alleen om bijvoorbeeld werknemersautonomie of corporate responsibility. Natuurlijk telt ook uw loonkost mee, zelfs als u ruimte hebt binnen uw HR-budget. De overheid begrenst namelijk de loonkostontwikkeling binnen uw onderneming. Welke beloningselementen in het keuzemenu worden opgenomen, is bepalend voor de evolutie van de loonkost. Afhankelijk van het beloningselement, gelden verschillende socialezekerheidsbijdragen.

Daarom stippen we eerst drie aandachtspunten aan vooraleer we de onderdelen van het keuzemenu uitwerken:

- 1) De begrenzing van de loonkostontwikkeling door de loonnorm;
- 2) Wanneer socialezekerheidsbijdragen afdragen;
- 3) De socialezekerheidsbehandeling per beloningselement.

### LOONNORM – BEGRENZING VAN DE LOONKOSTONTWIKKELING

De loonnorm<sup>22</sup> wordt tweejaarlijks vastgelegd. Ze bepaalt de marge waarmee de lonen in de privé-

sector en in sommige economische overheidsbedrijven mogen stijgen. De bedoeling is dat de loonkosten in België niet sneller mogen stijgen dan Frankrijk, Nederland en Duitsland. Het begrip "loonkost" omvat de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid.

Voor de periode 2017-2018 werd de loonnorm bepaald door de cao nr. 119 gesloten op 21 maart 2017 binnen de NAR. Voor deze twee jaren werd de loonnorm vastgelegd op 1,10%. Deze marge staat los van de indexeringen en baremieke verhogingen die gegarandeerd blijven.

### WANNEER SOCIALEZEKERHEIDS- BIJDRAGEN AFDRAGEN?

Door de creatie van een cafetariabudget dat werknemers kunnen gebruiken om uit het keuzemenu een aantal beloningselementen te selecteren, verschuift het moment waarop socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd en tegelijk ook de berekeningsgrondslag van de socialezekerheidsbijdragen.

Het RSZ-loonbegrip definieert "loon" als (i) het loon in geld, of de in geld waardeerbare voordelen, (ii) waarop de werknemer recht heeft (iii) ingevolge zijn dienstbetrekking en (iv) ten laste van de



werkgever, ook als de voordelen niet worden toegekend als tegenprestatie voor verrichte arbeid.<sup>23</sup> Het RSZ-loonbegrip is ruim: betalingen door de werkgever aan zijn werknemer worden in beginsel beschouwd als betalingen verschuldigd ingevolge de dienstbetrekking, dus als loon waarop de socialezekerheidsbijdragen worden berekend.<sup>24</sup>

Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd zodra het recht op "loon" ontstaat in hoofde van / opeisbaar wordt door de werknemer. Het al dan niet verschuldigd zijn van de socialezekerheidsbijdragen is in de regel niet afhankelijk van de eigenlijke uitbetaling van het loon, maar wel van het verschuldigd zijn van dit loon.<sup>25</sup>

### VOORBEELDEN

Een werknemer heeft in de maand december recht op een eindejaarspremie. Dat waren werknemer en werkgever zo overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werkgever gaat echter niet over tot de betaling van de eindejaarspremie. In januari van het daaropvolgende jaar doet de werknemer afstand van deze eindejaarspremie.

Ook al maakt de werknemer niet langer aanspraak maakt op de eindejaarspremie toch blijven socialezekerheidsbijdragen op dat loon verschuldigd.

Een werknemer doet voor de toekomst afstand van zijn recht op een deel van het brutomaandloon (het sectorbarema wordt nageleefd). Werkgever en werknemer komen daarnaast overeen dat de werknemer recht heeft op een maandelijks leasebudget voor een bedrijfswagen.

De normale RSZ-bijdragen zullen enkel nog verschuldigd zijn op het verlaagde brutoloon. Daarnaast is de werkgever een forfaitaire solidariteitsbijdrage verschuldigd voor de bedrijfswagen.

Toegepast op het cafetariaplan erkent de RSZ dat als een werknemer instemt met een wijziging van zijn beloningspakket in het kader van een heronderhandeling, socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op het moment dat de werknemer een recht kan claimen op de toekenning of de uitbetaling van het beloningselement binnen het cafetariaplan.<sup>26</sup> Voorwaarde is wel dat de werknemer op het moment van zijn keuze nog geen recht op het beloningselement kan laten gelden. De werknemer maakt dus zijn keuze voor de toekomst.

Op het cafetariabudget dat u ter beschikking stelt aan de werknemers zijn geen socialezekerheidsbijdragen

verschuldigd. Dat cafetariabudget is immers slechts een keuzerecht in hoofde van de werknemer waarvan het voordeel op het ogenblik van de toekenning ervan niet bepaalbaar is. De precieze waarde van het voordeel in hoofde van de werknemer is pas bekend zodra de werknemer definitief een specifiek beloningselement heeft gekozen en zijn keuze kenbaar gemaakt heeft aan de werkgever.

## DE SOCIALEZEKERHEIDSBEBANDELING PER BELONINGSELEMENT

Het beloningselement dat de werknemer uit het keuzemenu van het cafetariaplan selecteert, wordt onderworpen aan de socialezekerheidsbijdragen van toepassing op dat specifieke beloningselement. Kiest de werknemer een beloningselement dat is uitgesloten uit het RSZ-loonbegrip, dan zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Is het beloningselement onderworpen aan bijvoorbeeld een solidariteitsbijdrage, dan is enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd.

## HET KEUZEMENU

Bij het bepalen van het keuzemenu houdt u best rekening met **vier elementen** om op die manier een zo groot mogelijk groep van werknemers aan te spreken:

- 1) Cash of warrants
- 2) Vrije tijd: bovenwettelijke vakantiedagen
- 3) Pensioen: individueel aanvullend pensioen (de derde pijler)
- 4) Aanvullingen op socialezekerheidsuitkeringen: bijvoorbeeld aanvullende kinderbijslag.

Daarnaast kunt u natuurlijk ook **andere beloningselementen** opnemen in het keuzemenu. Denk bijvoorbeeld aan de bedrijfswagen, gsm, ICT-apparatuur, maar ook opleidingen en een klusjes- of poetsdienst.

Een aantal voordelen neemt u beter niet op in het keuzemenu. Dat is met name het geval voor maaltijdcheques, ecocheques, de werknemersparticipatie, de innovatiepremie en de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus. Maaltijdcheques "verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid" worden steeds beschouwd als loon onderworpen aan werkgevers- en werknemersbijdragen.



Dit geldt ook met betrekking tot ecocheques, de werknemersparticipatie, de innovatiepremie en de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus.<sup>27</sup> Bovendien kunt u de toekenning van de innovatiepremie of de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus niet garanderen.

### 1. CASH OF WARRANTS

Een aantal werknemers wil in de eerste plaats privéinvesteringen (bijvoorbeeld de gezinswoning) financieren. Daarom voorziet u best de mogelijkheid om te kiezen voor cash, zeker wanneer een ondernemingscao de deelname in het cafetariaplan verplicht.

De keuze voor cash versterkt de netto koopkracht van werknemers niet. De toekenning van warrants kan daarom een interessant alternatief zijn. Warrants-plannen voldoen aan de voorwaarden om als aandelenopties te zijn uitgesloten uit het RSZ-loonbegrip.<sup>28</sup> Hoe werkt zo'n een warrants-plan? I. Een financiële instelling geeft beursgenoteerde warrants uit die door de werkgever worden aangekocht. II. De werkgever biedt de warrants gratis aan. III. De werknemer aanvaardt de warrants. Vanaf dat moment kan hij of zij ze verkopen aan de marktprijs. Het risico op beursschommelingen is dus beperkt.

### 2. VRIJE TIJD: BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

De keuze voor bovenwettelijke vakantiedagen versterkt de netto koopkracht van werknemers evenmin. Bovenwettelijk vakantiegeld is immers onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen. Algemeen beschouwd kan het niettemin een belangrijk onderdeel zijn van een cafetariaplan dat werknemers helpt om de balans tussen werk en privéleven te vinden.

### 3. PENSIOEN: INDIVIDUEEL AANVULLEND PENSIOEN (DE DERDE PIJLER)

Een aantal werknemers denkt op lange termijn en wilt graag extra sparen voor een aanvullend pensioen. U kon eerder lezen dat de combinatie van een algemeen cafetariaplan en

een ondernemingspensioenstelsel (de tweede pijler) niet mogelijk is. De terugbetaling van de door de werknemer gestorte premie in een pensioenspaarproduct van de derde pijler is een waardevol alternatief. Dit beloningselement is niet onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen, maar aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 8.86%.

### 4. AANVULLINGEN OP SOCIALEZEKERHEIDSUITKERINGEN: BIJVOORBEELD AANVULLENDE KINDERBIJSLAG

De vergoedingen die de werkgever toekent als aanvulling op socialezekerheidsuitkeringen zijn uitgesloten uit het RSZ-loonbegrip. Het cafetariaplan kan op die manier dus de netto koopkracht van werknemers versterken. Eén van de takken van de sociale zekerheid waarvoor de werkgever een aanvullende vergoeding kan toekennen, is de kinderbijslag. Als belangrijkste voorwaarde geldt dat de werknemers wel degelijk wettelijke kinderbijslag genieten.

Ook al kent u de aanvullende kinderbijslag enkel toe aan de werknemers die er voor kiezen, toch tast dit de uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip niet aan. Het volstaat dat het gaat om een aanvulling op een wettelijk socialezekerheidsvoordeel. Dat de vergoeding niet wordt toegekend aan alle werknemers van dezelfde categorie doet geen afbreuk aan de uitsluiting uit het RSZ-loonbegrip.<sup>29/30</sup>



06

## VRAAG 5 – HOE GEEF IK VORM AAN HET CAFETARIAPLAN?

U heeft al een aantal belangrijke keuzes moeten maken bij het uitwerken van het cafetariaplan. Wie neemt deel? Welke bestaande beloningselementen gaan op in het cafetariabudget? Uit welke beloningselementen bestaat het keuzemenu?

Toch moet u bij de vormgeving van het cafetariaplan nog rekening houden met een aantal andere aandachtspunten.

- Wanneer het cafetariabudget van de individuele werknemer bepalen? Sommige beloningselementen die u laat opgaan in het cafetariabudget kunt u op het keuzemoment enkel inschatten. Dat kan het geval zijn voor de eindejaarspremie. Het brutomaandloon kan bijvoorbeeld worden geïndexeerd in de loop van het kalenderjaar, en zo ontstaat er meer cafetariabudget dan voorzien, of de arbeidsovereenkomst wordt tijdelijk geschorst en zo ontstaat er minder cafetariabudget dan voorzien.
- Wanneer moet de werknemer zijn keuze bepalen? Dat moet gebeuren voordat het beloningselement dat opgaat in het cafetariabudget opeisbaar wordt in hoofde van de werknemer.<sup>31</sup> Dat zal ook afhankelijk zijn van de aard van het betrokken beloningselement. Keuzes met betrekking tot de bedrijfswagen bijvoorbeeld zullen afhankelijk zijn van de einddatum van de leasing. Hoe meer keuzemomenten u plant, hoe moeilijker de administratie van het cafetariaplan.
- Welke cafetariabudget genereert een bestaand beloningselement? U moet de waarde van de verschillende beloningselementen bepalen en de werknemer op tijd informeren. U kunt hierbij de socialezekerheidsbijdrage voor werkgevers (geheel of gedeeltelijk) verrekenen.
- Welke waarde wordt aangerekend op het cafetariabudget? U moet de waarde bepalen van de verschillende beloningselementen van het keuzemenu. In welke mate verrekent u de socialezekerheidsbijdrage voor werkgevers in die waardebepaling? U kunt ook bepaalde ondernemingsdoelstellingen laten doorwegen door bepaalde beloningselementen voordeliger te valoriseren dan andere.
- Bepaal de volgorde van de aanrekening op het cafetariabudget. Laat bijvoorbeeld werknemers eerst het budget van de bedrijfswagen gebruiken en pas nadien het budget van de eindejaarspremie. Het budget voor de eindejaarspremie komt pas vrij op het einde van het jaar. U neemt als het ware een voorschot van de eindejaarspremie op in het cafetariabudget, terwijl het bedrag van de eindejaarspremie kan evolueren in de loop van het jaar. Dat is niet het geval voor het leasebudget.
- Bepaal het moment en de wijze van afrekening van het cafetariabudget. Kan de werknemer een positief saldo overdragen naar het volgende jaar of wordt het surplus uitbetaald in cash? Hoe wordt een negatief saldo verrekend? U zal het aanrekenen op de salarisbetaling, maar u moet rekening houden met bepaalde wettelijke grensbedragen. U mag voorschotten in mindering brengen op het loon, maar het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het nettoloon.<sup>32</sup>



07

## VRAAG 6 – HOE KAN IK HET CAFETARIAPLAN INVOEREN? MOET IK OVERLEG PLEGEN MET DE WERKNEMERS(VERTEGENWOORDIGERS)?

### INSTRUMENT

U kunt het cafetariaplan best invoeren door middel van een ondernemings-cao of een (bijlage aan de) arbeidsovereenkomst. Die bijlage aan de arbeidsovereenkomst kan op zijn beurt verwijzen naar bijvoorbeeld een policy. De eigenlijke keuze door de werknemer wordt bij voorkeur schriftelijk vastgelegd.

Sluit u een ondernemings-cao af? Sluit dan de doorwerking van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele arbeidsovereenkomst expliciet uit.<sup>33</sup> Hanteert u een policy? Bepaal in de individuele overeenkomst dan dat u geen gebruik wilt doen ontstaan.<sup>34</sup>

### PROCEDURE

Voor de invoering van een cafetariaplan gelden geen specifieke procedures. De algemene regels inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers gelden. Heeft uw onderneming een ondernemingsraad? Dan is in de regel de voorafgaande informatie en consultatie verplicht.<sup>35</sup> Is een vakbondsafvaardiging actief in uw onderneming? Dan moet u hen voorafgaand inlichten.<sup>36</sup> De ondernemings-cao zal u uiteindelijk ook met hen moeten onderhandelen en afsluiten.

08

## AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKNEMERS

De werknemer die een deel van het brutomaandloon inbrengt in het keuzemenu, zal enkel recht hebben op **indexeringen** voor het resterende deel van het brutomaandloon.

Een verlaging van het brutoloon onderworpen aan RSZ-bijdragen heeft een impact op de **socialezekerheidsuitkeringen** indien de wettelijke grensbedragen niet worden gehaald. Het loonplafond voor het ouderdomspensioen bijvoorbeeld bedraagt 54 648,70 euro op jaarbasis (2016).

Verifieer ook of er een impact is op het **aanvullend pensioen** (tweede pijler). U kunt de impact op het aanvullend pensioen (vaste bijdrageregeling) bijvoorbeeld beperken door gebruik te maken van een referentieloon. Dat referentieloon is gelijk aan de som van het gewone loon en het cafetariabudget.

**Yves Stox,**  
Senior Legal Counsel



- 1 <http://www.oecd.org/newsroom/oecd-tax-rates-on-labour-income-continued-decreasing-slowly-in-2016.htm>
- 2 Art. 4-2 Koninklijk besluit van 12 januari 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende uitvoering van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- 3 Verslag aan de Koning, Koninklijk besluit van 12 januari 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2003 houdende uitvoering van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- 4 Art. 13 Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.
- 5 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria (art. 3 Collectieve resultaatsgebonden voordelen).
- 6 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen.
- 7 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- 8 Art. 4 Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.
- 9 Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk of met een arbeidsovereenkomst met een vaste einddatum.
- 10 Art. 4 Wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; art. 1 bis Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.
- 11 Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.
- 12 Wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.
- 13 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
- 14 Een bonuscafetariaplan kan als een vorm van top-up plan worden beschouwd.
- 15 Cass. 4 februari 2002, JTT 2002, 121; Cass. 7 mei 2007, JTT 2007, 336; Cass. 16 september 2013, JTT 2013, 433.
- 16 Arbh. Luik 16 maart 2015, JTT 2015, 234.
- 17 Arbbr. Brussel 25 april 1988, Soc.Kron. 1988, 376
- 18 Art. 51 Wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités
- 19 Arbh. Brussel 9 mei 1990, JTT 1990, 423.
- 20 Tellen mee voor het baremaloon: de huisvesting; gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstof; het genot van een grond; voedsel gebruikt op de plaats waar de arbeid wordt verricht; gereedschap, dienst- of werkkleding en het onderhoud ervan, voor zover de werkgever krachtens een wets- of reglements-bepaling niet verplicht is die te verstrekken of te onderhouden; het voor de arbeid nodige materieel of materieel dat ten laste van de werknemer is overeenkomstig zijn dienstbetrekking of het gebruik.
- 21 Art. 20, 1° arbeidsovereenkomstenwet.
- 22 Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.
- 23 Aart. 14, §1-§2 RSZ-wet en art. 23, lid 1-lid 2 algemene beginselenwet sociale zekerheid jo. art. 2 eerste lid loonbeschermingswet.
- 24 Cass. 5 januari 2009, JTT 2009, 313.
- 25 Cass. 18 november 2002, Soc.Kron. 2003, 66.
- 26 De RSZ verwijst hierbij niet naar het algemeen rechtsbeginsel van wetsontduiking (Cass. 14 november 2005, RW 2007-08, 486).
- 27 Art. 19bis, § 1, tweede lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet (de maaltijdcheque); art. 19quater, § 1, tweede lid uitvoeringsbesluit RSZ-wet (de ecocheque); art. 7, § 2 wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen; art. 28, eerste lid, 4) wet van 3 juni 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg (de innovatiepremie); art. 6, § 1-§ 2 wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 (de niet-recurrente resultaatsgebonden bonus).
- 28 Art. 19, §2, 18° RSZ-KB.
- 29 Cass. 15 februari 2016, JTT 2016, 155.
- 30 Art. 45 RSZ-wet bepaalt dat de werkgever bij het toekennen van bovenwettelijke socialezekerheidsvoordelen geen onderscheid mag maken tussen werknemers die behoren tot dezelfde categorie.
- 31 Socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd zodra het recht op "loon" ontstaat in hoofde van / opeisbaar wordt door de werknemer.
- 32 Art. 23 loonbeschermingswet. Het totaal van de inhoudingen mag niet méér bedragen dan 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in speciën, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van de particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.
- 33 Art. 23 Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.
- 34 Het gebruik kan nooit als rechtsbron worden ingeroepen wanneer de individuele overeenkomst het impliciet of expliciet heeft uitgesloten (Cass. 18 september 2000, JTT 2000, 499).
- 35 Art. 15 bedrijfsorganisatiewet; art. 9 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.
- 36 Art. 14 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werken mee aan dit nummer: Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

39<sup>e</sup> jaar – maandblad