

## Vraag aan een expert

Een cafetariaplan: wat houdt dit in? En waarmee moet er bij de invoering allemaal rekening gehouden worden?



Anke Elsen  
Legal Manager  
Partena Professional

Een flexibel verloningsbeleid in de onderneming wordt almaar populairder. De mondige werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit en de slimme werkgever wilt de beste werknemers aantrekken en behouden. In het kader van een cafetariaplan kunnen werknemers een deel van hun loonpakket zelf gaan samenstellen, net zoals iemand zijn/haar maaltijd zelf kan kiezen in een cafetaria met zelfbediening.

Een doordacht cafetariaplan zorgt voor een win-winsituatie voor beide partijen: de kost van de werkgever blijft dezelfde en de werknemers kiezen voor een loonselement dat aansluit bij hun huidige behoeften. Maar welke spelregels moeten hierbij nu juist in acht genomen worden?

### Regelgeving?

Er bestaat in België niet zoiets als een “cafetariaplanwetgeving” of zelfs een wettelijke definitie omtrent het begrip cafetariaplan. Dit wil zeggen dat er steeds verschillende regelgevingen moeten in acht genomen worden, onder andere:

- het arbeidsrecht,
- het socialezekerheidsrecht,
- het fiscaal recht,
- het vennootschapsrecht,
- de discriminatiewetgeving.

Hierdoor heeft de werkgever dan ook heel wat vrijheid omtrent de keuze van de voordelen, het tijdstip wanneer de werknemers kunnen kiezen, de wijze waarop ze dat doen, ...

In een cafetariaplan kan de werknemer dus wel zelf bepaalde loonselementen kiezen, maar dit steeds in een vooraf door de werkgever bepaald kader.

### Inhoud?

De visie van de onderneming zal bepalend zijn bij de keuze van het soort cafetariaplan dat ingevoerd gaat worden:

- Gaat het om een cafetariaplan in strikte zin (dwz. enkel voordelen opnemen met betrekking tot 1 thema, zoals vb. mobiliteit) of in ruime zin (met name de opname van de meest uiteenlopende voordelen)?
- Gaat het budget gecreëerd worden door een bestaand voordeel om te zetten (= salary sacrifice) of kent de werkgever een extra budget toe aan de werknemers? In dit laatste geval dient er evenwel rekening gehouden te worden met de loonnorm. Bij de keuze voor een salary sacrificeplan zullen er bovendien nog wat zaken juridisch geanalyseerd moeten worden: wordt

het minimumloon gerespecteerd, mag de eindejaarspremie omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel, kan er afstand gedaan worden van het bestaande loonselement, ...?

- Zal het plan in euros of in 'units' uitgedrukt worden? Wanneer er gewerkt wordt met units, zal bepaald worden welk vast bedrag overeenkomt met één unit. Er kan evenwel ook beslist worden om deze waarde te laten variëren afhankelijk van het loonselement waardoor bepaalde keuzes van de werknemers aangemoedigd worden.
- Enz.

Welke voordelen kunnen er overigens in het keuzemenu opgenomen worden? Net zoals in een cafetaria waar men zelf kan kiezen of hij/zij een broodje, soep of een warme maaltijd wenst, is het aan de werknemer om te kiezen uit de voordelen die hem/haar in het plan worden aangeboden. Hierbij is het belangrijk om te weten dat de werknemer niet verplicht kan worden om in het cafetariaplan in te stappen. Het is en blijft een vrije keuze.

De voordelen worden vaak in enkele thema's opgesplitst: mobiliteit (vb. bedrijfsfiets, parkeerplaats), gezondheid en aanvullende sociale zekerheid (vb. buitenwettelijke kinderbijslag, individueel pensioensparen), technische uitrusting (vb. smartphone, tablet), 'New Age benefits' (vb. klusjes- en onderhoudsdienst), work-life voordelen (vb. extralegale vakantiedagen). Collectieve voordelen zoals vb. maaltijdcheques wordt op basis van de wetgeving uitgesloten van een individuele keuze in een cafetariaplan.

### Invoering?

Om een cafetariaplan in te voeren in de onderneming, bestaat er geen specifieke procedure. Natuurlijk dient er wel rekening gehouden te worden met de algemene regels inzake het sociaal overleg. Communicatie naar de werknemers toe is dan ook het sleutelbegrip gedurende het hele proces van invoering.

Qua juridisch instrument is het aan te raden om de richtlijnen, de modaliteiten en de impact van het cafetariaplan vast te leggen in een policy of in een ondernemings-CAO. Daarnaast dient de individuele keuze van de werknemer schriftelijk vastgelegd te worden in een bijlage bij zijn/haar arbeidsovereenkomst.

De praktische uitwerking van het cafetariaplan kan ondersteund worden door het gebruik van een tool waarin de werknemers zelf kunnen gaan 'shoppen' en de impact hiervan onmiddellijk kunnen berekenen. Ook voor de werkgever kan deze tool een grote hulp zijn bij de rapportering. De tool kan bovendien gekoppeld worden aan de payroll zodat de HR-afdeling zo min mogelijk extra werklast heeft.

Omdat een begeleiding bij dit hele proces aan te raden is, kan men hiervoor steeds terecht bij Partena Professional - Legal Consulting via [legalpartners@partena.be](mailto:legalpartners@partena.be).

## Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, kmo's en grote ondernemingen bij hun administratieve processen en HR-beleid. Wij bieden diensten aan in verband met de oprichting van onderneming, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en elke vorm van consultancy (HR, juridisch, ...). Ongeveer 1.500 medewerkers staan ten dienste van ruim 200.000 ondernemingen en zelfstandigen, en realiseren een jaarmzet van 150 miljoen euro. Meer info op [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)