



e-doc



**HELP, MIJN
WERKGEVER
WIL EEN
CAFETARIAPLAN!**





Net zoals in een cafeteria met zelfbediening, mag de werknemer zelf zijn loon- en arbeidsvoorwaarden samenstellen.



Steeds meer werknemers krijgen de kans een deel van hun arbeidsvoorwaarden zelf te kiezen. Dat heeft voordelen, maar er zijn ook nadelen. Hieronder zetten we alles op een rijtje.

WAT IS EEN CAFETARIAPLAN?

Een cafetariaplan is een systeem van flexibele verloning. Net zoals in een cafeteria met zelfbediening, mag de werknemer dus zelf zijn loon- en arbeidsvoorwaarden samenstellen. De keuze is meestal niet definitief en mag op geregelde tijdstippen worden gewijzigd. Er zijn twee soorten cafetariaplannen.

1) Het mini-cafetariaplan

Het mini-cafetariaplan is een pensioenplan waarin de werknemer de mogelijkheid krijgt zelf bepaalde keuzes te maken. Zo kan hij de toezegging spreiden over verschillende risico's. Naast een aanvullend pensioen,

kan hij dan bijvoorbeeld kiezen voor een overlijdensdekking, een bijkomend kapitaal bij overlijden door ongeval, een gewaarborgd inkomen bij arbeidsongeschiktheid en/of het beveiligen van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.

Het mini-cafetariaplan is geregeld door de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP).

2) Het maxi-cafetariaplan

Het maxi-cafetariaplan is een plan waarbij de werknemer periodiek de mogelijkheid krijgt om zelf zijn arbeidsvoorwaarden te kiezen uit een reeks keuzemogelijkheden die de werkgever

hem voorstelt. Deze keuzemogelijkheden gaan veel verder dan alleen aanvullend pensioen.

Zo kan de werknemer bijvoorbeeld de keuze worden geboden tussen een bedrijfswagen, een fiets of fietsvergoeding of een treinabonnement. Andere mogelijke voordelen zijn extra vakantiedagen, een hospitalisatieverzekering of aanvullende kinderbijslag. Sommige werkgevers bieden ook smartphones, tablets, internetabonnementen, sportfaciliteiten, kinderopvang en strijkdiensten binnen hun keuzepakket aan.

Het maxi-cafetariaplan is niet wettelijk geregeld.

OPGELET!

Artikel 3 van de Loonbeschermingswet verbiedt de werkgever om de vrijheid van de werknemer om naar goeddunken over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken. Zo kan hij op grond van artikel 3 van de wet van 15 mei 1956 betreffende de diensten voor personeelszorg ook geen waren of goederen verkopen of diensten verstrekken of laten verstrekken aan zijn personeel, zelfs niet door een tussenpersoon. Bepaalde goederen en diensten mogen wel: eigen producten, goederen voor beroepsdoeleinden, maaltijden, diensten van sociale of medische aard en diensten die de gewone werkzaamheid van de onderneming zijn. De voordelen die binnen een cafetariaplan worden aangeboden, kunnen meestal onder een van de uitzonderingen worden gebracht.

WAAROM EEN CAFETARIAPLAN?

Werkgevers bieden cafetariaplannen aan om uiteenlopende redenen. Ze willen zich een modern imago aanmeten, nieuwe werknemers aantrekken en de huidige behouden of tegemoetkomen aan de vraag naar meer keuzemogelijkheden van de werknemers.

Ook financieel zijn cafetariaplannen voor de werkgever voordelig. Vaak worden geen nieuwe voordelen ingevoerd, maar worden loon en/of bestaande voordelen ingeruild voor voordelen waarop minder socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Zo krijgt de werknemer netto meer, terwijl de bruto-kostprijs voor de werkgever dezelfde blijft.

Onnodig te vertellen dat een vermindering van het brutoloon een impact heeft op de inkomsten voor de sociale zekerheid en op de eventuele uitkering bij ziekte, werkloosheid of pensioen. Deze uitkeringen worden immers berekend op een begrensd brutoloon. Wie minder verdient dan deze grens, zal derhalve minder bijdragen betalen en dus rechten verliezen. Wie meer verdient dan de grens, zal dan geen rechten verliezen, maar ondergraaft de solidariteit die de grondslag uitmaakt van ons sociaal systeem.

Bovendien plaatst het cafetariaplan de werknemer in een meer afhankelijke positie ten opzichte van de werkgever. Hij zal gedurende een bepaalde – zij het beperkte – tijd gebonden zijn aan zijn keuze waardoor hij zijn loon niet meer volledig vrij zal kunnen besteden. Daarnaast staat hij onder druk om in dienst bij de werkgever te blijven omdat hij anders het voordeel verliest.

MIJN HELE LOON IN EEN CAFETARIAPLAN?

Niet elke vorm van loon of elk voordeel kan worden omgezet. Zo mag niet worden afgeweken van het minimumloon (wet, cao). Het gaat hierbij bijvoorbeeld over bepaalde vergoedingen die bij wet zijn bepaald. Ook het sectoraal minimumloon, een bij sector-cao afgesproken eindejaarspremie, ... vallen daaronder, tenzij de betrokken cao zelf de mogelijkheid biedt van een toekenning onder een andere vorm. Het moet bovendien gaan om toekomstig loon, d.w.z. loon voor prestaties die geleverd zijn na de invoering van het cafetariaplan.

Ten slotte stelt de wet beperkingen aan de omzetting van loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, in voordelen waarop geen bijdragen verschuldigd zijn.

ZO MAG LOON WAAROP BIJDRAGEN VERSCHULDIGD ZIJN, NIET WORDEN VERVANGEN DOOR:

- maaltijdcheques;
- sport/cultuurcheques;
- ecocheques (tenzij ze maaltijdcheques vervangen);
- innovatiepremies;
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (tenzij ter vervanging van een bestaand systeem van resultaatsgebonden voordelen).

OPGELET!

Slaat het cafetariaplan op voordelen die bij cao zijn geregeld, dan zal een cao noodzakelijk zijn om deze voordelen om te zetten in keuzemogelijkheden in het cafetariaplan. Evenwel zal ook bij vervanging van andere voordelen een cao sterk aan te raden zijn omwille van de rechtszekerheid.

LOON WIJZIGEN, KAN HET?

Het loon behoort tot de essentiële arbeidsvoorwaarden. De werkgever mag het loon dus niet eenzijdig wijzigen. Om het loon te wijzigen, is een aanpassing van de arbeidsovereenkomst van de werknemer vereist. Zonder akkoord van de werknemer, kan de werkgever de aanpassing niet doen. De omzetting van loon of bestaande voordelen naar keuzemogelijkheden in het cafetariaplan kan ook bij cao gebeuren. Omdat de cao voorrang heeft op de individuele arbeidsovereenkomsten, zal hij de individuele arbeidsovereenkomsten van alle werknemers wijzigen.

Sommige cafetariaplannen voorzien niet in een wijziging van het brutoloon, maar laten de werknemer toe een deel van het brutoloon om te zetten in andere voordelen. De financiering van de gekozen voordelen gebeurt dan door een inhouding op het brutoloon. In dat geval moet het brutoloon dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst, niet worden aangepast.

Toch zal de werkgever er goed aan doen om de werknemer te vragen om een bijlage bij zijn arbeidsovereenkomst te ondertekenen omdat hij hoe dan ook het schriftelijk akkoord nodig heeft van elke werknemer. Want op grond van artikel 23 van de Loonbeschermingswet kan de werkgever slechts beperkte inhoudingen doen op het loon. Inhoudingen die buiten het bestek van dit artikel vallen, kunnen alleen plaatsvinden als de werknemer daarmee instemt.

Vermits in dat geval ook de uitbetaling van het loon wordt gewijzigd, zal het arbeidsreglement moeten worden aangepast. Dat moet volgens

artikel 6, § 1, 3° van de Arbeidsreglementenwet dan ook de wijze van betaling van het loon bevatten. Bovendien is het gebruikelijk dat het arbeidsreglement alle arbeidsvoorwaarden die gelden binnen de onderneming beschrijft of, wanneer ze door aparte reglementen worden geregeld, hiernaar verwijst. Voor ondernemings-cao's en voor arbeidsvoorwaarden die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden is de opname in het arbeidsreglement trouwens verplicht op grond van artikel 6, § 1, 16° en 8, 2°

OPGELET!

De wijziging van het arbeidsreglement moet gebeuren volgens een specifieke procedure die verschilt naargelang in de onderneming, al dan niet een ondernemingsraad of CPBW, of vakbondsafvaardiging aanwezig is.



EEN VERMINDERING VAN HET BRUTOLOON HEEFT EEN IMPACT OP DE INKOMSTEN VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID.

HEEFT DE WERKNEMER VERDER NOG IETS TE ZEGGEN?

Dat hangt ervan af of er bij je werkgever een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is.

1) Er is een ondernemingsraad

De bevoegdheid van de ondernemingsraad steunt op twee bepalingen. Vooreerst is de ondernemingsraad op grond van artikel 15, a) van de Bedrijfsorganisatiewet bevoegd om advies te geven en suggesties en bezwaren te uiten over maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen.

Daarnaast stelt artikel 9 van cao nr. 9 dat de ondernemingsraad vooraf moet worden ingelicht over ontwerpen en maatregelen die een of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen.

Overeenkomstig artikel 3 van cao nr. 9 moeten de inlichtingen en raadplegingen plaatsvinden alvorens de beslissingen worden genomen. Ze moeten de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtewisselingen waarbij de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren.

Het is mogelijk dat een cafetaria-plan voordelen inhoudt die onder 'maatschappelijke werken' vallen. In dat geval zal de ondernemingsraad op grond van artikel 15, h) van de Bedrijfsorganisatiewet instaan voor het beheer ervan. Artikel 13 van cao nr. 9 omschrijft

de maatschappelijke werken als voordelen die:

- van bestendige aard zijn;
- in de onderneming worden toegekend;
- tot doel hebben bij te dragen aan het welzijn van de werknemers in de onderneming of hun gezinsleden;
- niet voortvloeiën uit wettelijke of reglementaire beschikking en
- niet bepaald zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden.

De ondernemingsraad zal ook bevoegd zijn wanneer:

- de toezegging van de voordelen bij cao gebeurde (tenzij de cao een andere wijze van beheer voorzag)
- de voordelen die bij arbeidsovereenkomst zijn bepaald, een financiële tussenkomst van het personeel inhouden (tenzij de voordelen worden toegekend door een entiteit die juridisch verschillend is van de onderneming).

De ondernemingsraad heeft dan tot taak de algemene regels tot toekenning van bedoelde voordelen vast te stellen of te wijzigen en te zorgen voor een oordeelkundig gebruik van de aangelegde fondsen, overeenkomstig het doel dat met de toekenning van deze voordelen wordt nagestreefd.

OPGELET!

Door de strikte voorwaarden (niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen of financiële tussenkomst van het personeel én niet toegekend door een entiteit die verschillend is van de onderneming), komen maar weinig voordelen in aanmerking als een maatschappelijk werk. Gebeurt het beheer van het cafetariaplan binnen de onderneming, dan kan het plan op zichzelf een maatschappelijk werk uitmaken. De cao nr. 9 bevat geen bepalingen in verband met cafetariaplannen, maar sluit de mogelijkheid ook niet uit.

2) Er is een vakbondsafvaardiging

Op grond van artikel 14 van cao nr. 5 moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk worden ingelicht over de veranderingen die de arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen. Dit werd overgenomen in de sectorale cao's.

EEN CAFETARIAPLAN: JA OF NEE?

PRO'S EN CONTRA'S	
+	-
Meer keuzevrijheid	Risico op foute keuzes
Voordelen waar je iets aan hebt	Grotere afhankelijkheid van werkgever
Meer nettoloon	Minder inkomsten voor de RSZ
	Lagere uitkering of pensioen



De werkgever heeft hoe dan ook een schriftelijke goedkeuring van de werknemer nodig.



BRONNEN:

- www.werk.belgie.be;
- www.socialeye.be;
- Y. STEVENS en G. GIESELINK (eds.), Verslagboek Employee benefits – Nieuwe vormen van beloning juridisch bekeken, Mechelen, kluwer, 2003, 184 p;
- J. VANTHOURNOUT, "Actuele problemen bij loonoptimalisatie: 'voor elck wat wils'" in P. HUMBLET en I. VAN DE WOES-TEYNE (eds.), Sociaal en fiscaal recht: 'Elck wat wils', XXXIXste Postuniversitaire cyclus Willy Delva, Mechelen, Kluwer, 2013, 283-335.



www.abvmetaal.be

