

ACTUA SOCIAAL OVERLEG 2025

Een eigenzinnig weekoverzicht van min of meer opvallende feiten en ontwikkelingen op het vlak van sociaal overleg, werknemersinspraak, sociale conflicten en collectieve arbeidsverhoudingen. Elke week schuimen we de media af op zoek naar tendensen, feiten en cijfers. Soms met wat vertraging op de actualiteit, af en toe aangevuld met commentaar, nooit met de pretentie volledig te zijn. Reacties zijn altijd welgekomen.

Door Manou Doutrepont en Paul Soete

EXTRA NUMMER MAALTIJDCHQUES (14 JULI 2025)

Een extra nummer over de maaltijdcheques met kritisch commentaar.

Vrijdag 11 juli. De Regering deelt haar beslissing mee om de maximumprijs van maaltijdcheques te verhogen vanaf 1 januari 2026 met 2 euro tot 10 euro maximum. Het bedrag boven de 8 euro is aftrekbaar. “Een mooie verhoging van de koopkracht, zeker op een moment waarop de loonnorm 0 is en de lonen niet kunnen stijgen” aldus de premier Bart De Wever.

Commentaar

There is no free lunch

De werkgever financiert het bedrag van de maaltijdcheque al zijn ze onder voorwaarde aftrekbaar (zie hieronder) en de administratieve kosten die de uitgevers aanrekenen (2 à 7,5 procent).

Complexe fiscale aftrekbaarheid.

De bestaande aftrekbaarheid blijft bestaan: per maaltijdcheque is 2 euro's fiscaal aftrekbaar, het saldo is een verworpen uitgave. Vanaf 1 januari 2026 zal 2 euro's extra aftrekbaar zijn onder voorwaarde dat het bedrag verhoogd wordt en voor het bedrag dat hoger is dan het huidige maximum

van 8 euro. Zo zal een verhoging van bv. 5 euro naar 7 euro, niet aftrekbaar zijn.

Winoperatie voor de staatskas en neutraliteit voor de sociale zekerheid

De fiscus zal extra inkomsten innen op het bedrag dat lager ligt dan 8 euro en hoger dan 2 euro. Het voordeel is vrij van sociale zekerheidsbijdragen en zonder weerslag op de socialezekerheidsuitkeringen.

Aanpassing van de loonnorm is nodig

De verhoging van de maaltijdcheques brengt kosten mee die niet rijmen met een zero-loonnorm 2025-2026.

Men kan argumenteren dat dit recurrente voordeel in de plaats komt van de eenmalige premies uit de twee vorige tweejaarlijkse programmaties. Die vergelijking geldt alleen voor de ondernemingen die in 2021-2022 een coronapremie en in 2023-2024 een koopkrachtpremie effectief betaalden.

Het zou in alle gevallen logisch zijn dat de wetgever de wet van 1996 aanpast om in een uitzondering te voorzien op de loonnorm.

De positie van de werkgeversfederaties

De werkgeversfederaties zullen rekening houden met vijf beslissingsfactoren.

- (1) Principieel verzet. Deze constructie rond de maaltijdcheques is geen uitzondering maar een aanfluiting van het principe dat de loonkosten onder controle moeten blijven om de concurrentiekracht en de tewerkstelling te vrijwaren..*
- (2) Grote verschillen onder de ondernemingen binnen de sector. Het percentage loontrekkenden dat maaltijdcheques geniet varieert tussen 23 en 97 procent naargelang de sector. Slechts een kwart van de werkgevers betaalt maaltijdcheques. Meer dan een kwart van de werknemers geniet geen maaltijdcheques. Het bedrag varieert volgens onderneming tussen 2 en 8 euro met een intersectoraal gemiddeld bedrag tussen 5 en 6 euro. Een lineaire sectorale verplichte verhoging zal een verschil in het leven roepen tussen de werkgevers die de nieuwe uitgave kunnen aftrekken of niet.*
- (3) Administratieve complexiteit. De werkgever die voor het eerst maaltijdcheques zou moeten toekennen zal geconfronteerd worden met nieuw administratief werk.*
- (4) Ecocheques als spelbrekers. De werkgevers die tot nu toe ecocheques toekennen hebben de verhoging van het*

maximumbedrag van de maaltijdcheques nodig om de afschaffing van de ecocheques op te vangen.

- (5) *Vraag naar autonomie. Vele werkgevers beschouwen de maaltijdcheques als een terrein dat nodig is om het ondernemingsoverleg te sturen of om zich te positioneren op de arbeidsmarkt.*

Syndicaal dilemma

Maaltijdcheques invoeren of verhogen is een dilemma voor vakbonden. Hun leden vragen maximale koopkracht. Hun studiediensten wijzen op het feit dat maaltijdcheques de sociale zekerheid niet financieren en geen effect hebben op de hoogte van vervangingsinkomens.

En de winnaars zijn ...

De eerste winnaar is de werknemer, ten minste als werkgevers en vakbonden erin slagen een cao te sluiten. Twee euro per dag of 42 euro per maand, in vergelijking met het modaal netto maandinkomen van 2.870 euro, is een koopkrachtverbetering van 1,4 procent. Rekening houdend met 231 gepresteerde dagen in een jaar, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie komt het neer op ongeveer 1,15 procent op jaarbasis.¹

De tweede winnaar is het oligopolie van de uitgevers van maaltijdcheques die administratieve kosten opleggen aan de werkgevers en een vergoeding aanrekenen aan 45.000 kleinhandelaars (1 à 3 procent).

Voorspelbaar moeilijk sectoraal overleg

Maaltijdcheques worden in de regel afgesproken in cao's, op enkele uitzonderingen na op ondernemingsniveau. De combinatie van een zero-loonnorm en versoepeling van het systeem van de maaltijdcheques zet de traditionele rol van de paritaire comités onder druk. De sectorale gesprekspartners zullen voor een dilemma staan. Bezetten zij het terrein en waken ze over evenwichtige toepassingsmodaliteiten, een moeilijk verhaal? Of onthouden ze zich en laten ze onderhandelingsvrijheid op ondernemingsniveau bestaan?

Bronnen van cijfers en berekeningen: [RSZ](#), [Unizo](#) en [Trends](#).

¹ Maaltijdcheques van 10 euro betekenen voor een modaal netto jaarloon 5,75 procent loon vrij van sociale zekerheidsbijdragen en personenbelasting.