



Cafetariaplan: een loonpakket à la carte

payflip



Inleiding

De Belg wordt niet alleen gekenmerkt door zijn baksteen in de maag, maar ook door de uitgesproken interesse voor zijn loonpakket. Dat blijkt uit een onderzoek van SD Worx¹. **Meer dan 20% van de Belgische werknemers zet het salarispakket met stip op nummer 1 wat betreft hun prioriteiten op de werkvloer.**

Loon is dus *extreem* belangrijk. Maar hoe pak je als bedrijf de samenstelling van een loonpakket het beste aan?

Duizelingwekkende bruto bedragen die door de hoge belastingen voor meer dan de helft verdampen alvorens ze op de rekening van de werknemers gestort worden, zijn niet meer van deze tijd. Een one-size-fits-all oplossing voor verloning is dat evenwel ook niet meer.



Net zoals Spotify of Netflix op de individuele behoeften van hun klanten inspringen, wordt een loonpakket meer en meer on-demand en gepersonaliseerd.”

Net zoals Spotify of Netflix op de individuele behoeften van hun klanten inspringen, wordt een loonpakket meer en meer on-demand en gepersonaliseerd. Dit blijkt ook uit een onderzoek van sociaal secretariaten Securex (2017) en Acerta (2019) waarin meer dan **70% van de werknemers aangaf hoe belangrijk ze het vinden om**

zélf (een deel van) hun loonpakket te kunnen samenstellen.

Ook als KMO kan je rekening houden met de persoonlijke noden van je werknemers, zonder je blauw te betalen aan hoge brutolonen. KMO's staan over het algemeen dicht bij hun team dan grote bedrijven, en zijn dan ook perfect geplaatst om hun werknemers de flexibiliteit te geven om te kiezen hoe ze willen verloned worden. De ideale manier om dit te bewerkstelligen is het zogenaamde '**cafetariaplan**'.

Het concept 'cafetariaplan' is geen nobele onbekende voor veel Belgische werkgevers en werknemers (de Google search results liegen er niet om). Toch blijkt het, omwille van het hoge prijskaartje dat eraan vasthangt, eerder een 'luxeproduct' voor grote bedrijven.

Payflip wil daar met dit e-book once and for all komaf mee maken. Door KMO's te informeren over hoe je concreet een 'loonpakket à la carte' kan samenstellen zonder je financieel en organisatorisch te verbranden, **geeft Payflip opnieuw salary power to the people!**

Waar kan je je dus als KMO aan verwachten? Concrete tips rond het samenstellen en invoeren van een cafetariaplan, belicht vanuit de KMO praktijk. Helder en eenvoudig uitgelegd.

**Heb je specifieke vragen?
Aarzel niet om ons te contacteren.**

¹ <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2021/2021-02-02-salarispakket-is-belangrijkste-aspect-voor-een-op-de-vijf-belgen>



Colofon

Uitgever:

Payflip BV
Edekestraat 44
9800 Deinze

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

De uitgever kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor de juistheid van deze gegevens.

© 2021 alle rechten voorbehouden



Inhoudstafel

Wat is een cafetariaplan?	5
Waarom een cafetariaplan?	5
Win voor werknemers...	5
En voor werkgevers	6
Hoe werkt een cafetariaplan in de praktijk?	7
Een cafetariaplan met de eindejaarspremie	9
Wat is de eindejaarspremie?	9
Waarom een cafetariaplan met de eindejaarspremie?	10
Wat is het budget precies bij de eindejaarspremie?	11
Welke voordelen aan te bieden in een cafetariaplan?	12
Extra vakantiedagen	13
Fietslease	14
Elektronica	16
Ziekteverzekering	18
Terugbetaling van individueel pensioensparen	19
Hoe begin ik aan een cafetariaplan?	20
Kies een goede partij om mee samen te werken	20
Controleer of je in aanmerking komt	21
Stel de modaliteiten van het cafetariaplan op	22
De voordelen	22
De leveranciers	23
De keuzecyclus	24
Laat de juridische documenten opstellen	25
Cafetariaplan policy	25
Bijlage aan de arbeidsovereenkomst	25
Laat je werknemers keuzes maken	26
Welke tools zijn er op de markt?	27
Over Payflip	28



Wat is een cafetariaplan?

Volgens het **principe van zelfbediening** in een cafetaria, kunnen werknemers aan de hand van een door de werkgever opgesteld plan zelf hun loonpakket samenstellen. In het kader van een dergelijk cafetariaplan, krijgen werknemers concreet de mogelijkheid om delen van hun 'klassieke loon' (percentage van maandelijks brutoloon, bonus, eindejaarspremie,...) om te ruilen voor andere voordelen die hen meer voldoening geven.

Waarom een cafetariaplan?

De invoering van een cafetariaplan leidt tot een **win-win situatie** voor werkgever en werknemers.

Win voor werknemers...

KEUZEVRIJHEID

Het grootste en meest voor de hand liggende voordeel voor werknemers is de absolute keuzevrijheid die een cafetariaplan biedt. Een cafetariaplan zorgt ervoor dat werknemers zélf hun loonpakket (deels) kunnen invullen.

Het meest treffende voorbeeld hiervan zijn de vakantiedagen en de bedrijfswagen. Wil je als werknemer meer vakantiedagen en minder loon, of een kleinere bedrijfswagen en meer loon? Met een cafetariaplan bepaal je als werknemer zélf wat je belangrijk vindt.

FINANCIËEL VOORDEEL

Een ander argument voor het cafetariaplan is het financieel voordeel dat voortvloeit uit de keuzes binnen een cafetariaplan. Wanneer loon wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zijn hier vaak minder sociale zekerheidsbijdragen en belastingen op verschuldigd.

Verder in het e-book leggen we uitgebreid uit wat de fiscale behandeling is van de verschillende voordelen, en wat de financiële voordelen zijn voor werknemers.

Én voor werkgevers

Ook voor de werkgever zijn er heel wat voordelen verbonden aan de invoering van een cafetariaplan.

EMPLOYER BRANDING

Ten eerste geeft een cafetariaplan, zeker voor KMO's, een heuse boost aan employer branding in een tijdperk dat gekenmerkt wordt door de war-for-talent.



De huidige arbeidskrapte maakt het dan ook een noodzaak om het verschil te maken met een flexibel loonbeleid, op maat van de individuele werknemer.

Werknemers, zowel jong als oud, worden alsmaar gevoeliger aan een werkgever die oog heeft voor hun persoonlijke noden. Zoals gezegd, toonde onderzoek reeds aan dat 70% van de Belgische werknemers het belangrijk vindt om zélf (een deel van) hun loonpakket te kunnen samenstellen. De huidige arbeidskrapte maakt het dan ook een noodzaak om het verschil te maken met een flexibel loonbeleid, op maat van de individuele werknemer.

Daarnaast kan de samenstelling van een cafetariaplan ook de ultieme vertaling zijn van bedrijfswaarden (bv. groene mobiliteit, pensioensparen) die de werkgever graag in de spotlight zet.

ONVERANDERDE LOONKOST

Ten tweede is er geen invloed op de loonkost. Waarom is dit? Het cafetariaplan wordt samengesteld met een deel van het klassieke loonpakket, dat de werkgever in elk geval moest betalen aan de werknemers. Een cafetariaplan zorgt er dus voor dat werknemers een loon op maat kunnen samenstellen, zonder dat dat voor een verhoging van de loonkost bij de werkgever zorgt.

Het cafetariaplan is dan ook een ideale optie voor bedrijven die hun werknemers een mooi extraatje willen geven, zonder daarbij zelf een financieel blauwtje te lopen.





Hoe werkt een cafetariaplan in de praktijk?

Het opzetten van een cafetariaplan bestaat steeds uit twee delen:

- Het **creëren** van een budget dat wordt 'opgeladen' in het cafetariaplan door de werkgever
- Het **spenderen** van dit budget door de werknemer

HET CREËREN VAN EEN BUDGET

De werkgever en de werknemers komen overeen om een deel van het klassieke loonpakket als budget in te zetten in het cafetariaplan. Dit budget kan volledig vrij door de werknemer ingezet worden om voordelen aan te schaffen die de werkgever beschikbaar maakt in het cafetariaplan.

Hoe kan je budget creëren? De mogelijkheden zijn, zoals hierboven al kort aangehaald, in de praktijk redelijk **ruim**: een percentage van het maandelijks brutoloon, eindejaarspremie (de zogenoemde 'dertiende maand'), extralegale vakantiedagen, bedrijfswagen of een cash bonus.

Als KMO houd je het best simpel: kies 1 of maximum 2 van de hierboven beschreven looncomponenten die de werknemers kunnen besteden in het kader van het cafetariaplan. Dit maakt de uitrol van het cafetariaplan later heel wat eenvoudiger (zie verder).



HET SPENDEREN VAN HET BUDGET

Als werkgever kan je een hele waaier aan voordelen aanbieden in het cafetariaplan. De keuzevrijheid van de werknemer om al dan niet in te stappen in het cafetariaplan, en budget om te ruilen voor bepaalde voordelen staat hierbij stevast centraal.

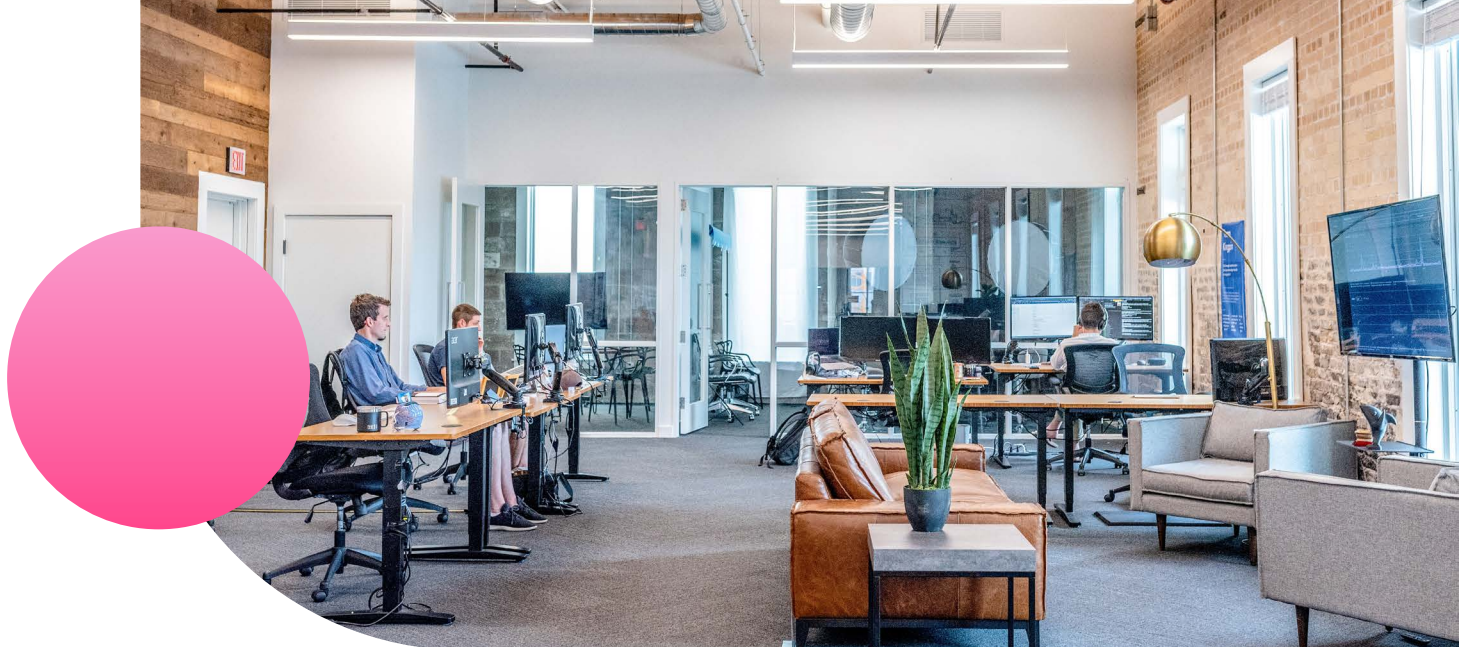
Een greep uit het **aanbod**:

- Mobiliteit (vb. bedrijfsfiets, internationale tankkaarten, abonnementen voor het openbaar vervoer);
- Aanvullende sociale zekerheid (vb. terugbetaling van individueel pensioensparen, hospitalisatieverzekering voor het gezin, ambulante medische kostenverzekering);
- Elektronica (vb. smartphone, tablet, laptop);
- Work-life voordelen (vb. extra vakantiedagen, klusjesdiensten);
- Warrants.

Opnieuw houd je het als KMO best simpel: stel geen lange lijst van voordelen ter beschikking in het cafetariaplan alvorens de populariteit van elk voordeel even afgetoetst te hebben met je team. Handige tip? Een vragenlijst waarin je op voorhand de interesses van je team aftoetst, bespaart je de opzet van een gigantisch cafetariaplan waarbij in de praktijk stevast toch maar 3 voordelen als winnaars over de streep komen. Iets met een kanon en een mug ;).

[Download de handige vragenlijst van Payflip hier!](#)

We kiezen er dan ook doelbewust voor om in dit e-book een interessante opzet van cafetariaplan op maat van KMO's te bespreken: **budget van de eindejaarspremie + 5 populaire voordelen.**



Een cafetariaplan met de eindejaarspremie

Zoals gezegd, is de eerste stap voor de opzet van het cafetariaplan, het creëren van een budget voor de werknemer.

Als KMO kies je best 1 budget dat werknemers kunnen spenderen. De allerbeste optie hiervoor is de eindejaarspremie.

Wat is de eindejaarspremie?

De **eindejaarspremie**, of ook wel de **dertiende maand** genoemd, is een extra maandloon dat werknemers gestort krijgen op het einde van elk jaar.

Of werknemers recht hebben op een eindejaarspremie, hangt af van de sector. Voor bedrijven die bijvoorbeeld ressorteren onder PC 200, hebben alle werknemers – met een anciënniteit van minstens 6 maanden – recht op een eindejaarspremie.

Voor de eindejaarspremie geldt er een uitzonderlijk tarief van bedrijfsvoorheffing dat **hoger** ligt dan het tarief van bedrijfsvoorheffing dat normaal van toepassing is op het basis maandloon. Hierdoor blijft er voor de meeste werknemers netto maar **weinig** over van hun eindejaarspremie.

“

Als KMO kies je best 1 budget dat werknemers kunnen spenderen. De allerbeste optie hiervoor is de eindejaarspremie.



Waarom een cafetariaplan met de eindejaarspremie?

De eindejaarspremie is op 3 vlakken een goed cafetariaplan budget:

- Financieel
- Juridisch
- Psychologisch

FINANCIEEL

Zoals besproken, wordt de eindejaarspremie heel wat zwaarder belast dan het basis maandloon. Hierdoor is het financieel voordeel van het inruilen van de eindejaarspremie voor (belastingvrije) voordelen, heel wat groter.

JURIDISCH

De wet bepaalt dat werknemers een minimumloon moeten ontvangen in speciën (cash geld dus). Wanneer je een cafetariaplan opzet, moet je er dus voor zorgen dat werknemers enkel het extrabaremieloon kunnen spenderen. Dit is het gedeelte van het loon dat hoger is dan het minimumloon.

Bij een cafetariaplan met de dertiende maand vermijd je deze juridische barrière. De dertiende maand heeft immers geen invloed op het minimumloon, en is dan ook een ideaal budget voor een cafetariaplan.

Noteer dat, alvorens een cafetariaplan wordt ingevoerd o.b.v. de dertiende maand, een check dient te gebeuren of de sector toelaat de eindejaarspremie uit te keren op een andere manier dan cash.

PSYCHOLOGISCH

De eindejaarspremie wordt nog steeds door veel werknemers als een onbekend en onbemand extraatje gezien. Werknemers zijn dan ook vaker enthousiast om hun eindejaarspremie in te ruilen voor andere voordelen die ze zelf kunnen kiezen, in vergelijking met een cash uitbetaling.



Wat is het budget precies bij de eindejaarspremie?

De meeste cafetariaplannen die momenteel lopende zijn, werken met een budget gebaseerd op de *werkgeverskost* van de eindejaarspremie. Hieronder lichten we even toe hoe dit in zijn werk gaat.

LOONKOSTNEUTRALITEIT

Door de werkgeverskost van de eindejaarspremie als budget te nemen in het cafetariaplan, respecteer je als werkgever het principe van *loonkostneutraliteit*. Dit betekent dat het loonpakket dat de werknemer op maat samenstelt in het kader van het cafetariaplan niet zal leiden tot een vermindering of stijging van de loonkost. Juridisch is dat van een groot belang!

EXTRAATJE VOOR DE WERKNEMER

Daarnaast zorgt de kostenneutrale benadering ook voor een leuk extraatje voor de werknemer: de patronale bijdragen (ongeveer 28% van het bruto maandloon) worden toegevoegd aan het cafetariaplan budget. Zo heeft de werknemer plots een groter budget om te spenderen (en wordt hij zich misschien bewust van de kost die zijn loon voor jou, als werkgever, meebrengt?)

WE ILLUSTREREN DIT EVEN MET EEN VOORBEELD:

Stel dat je werknemer een brutoloon heeft van €3000. Bij een werkgeversbijdrage van 28%, bedraagt het budget in het cafetariaplan zo maar liefst €3 840!



Door de werkgeverskost van de eindejaarspremie als budget te nemen in het cafetariaplan, respecteer je als werkgever het principe van loonkostneutraliteit.





Welke voordelen aan te bieden in een cafetariaplan?

Binnen een cafetariaplan kan je in principe een waaier aan voordelen aanbieden. Als KMO houd je het, zoals hierboven reeds gezegd, best simpel. Kies een **vijftal voordelen** waaraan je werknemers hun budget kunnen besteden. Zo houd je het **operationeel eenvoudig**, en **vermijd je keuzestress** bij je werknemers.

In deze sectie bespreken we de **5 populairste voordelen** bij KMO's:

- Extra vakantiedagen
- Terugbetaling van individueel pensioensparen
- Ziekteverzekering
- Fietslease
- Elektronica

Budget (werkgeverskost dertiende maand)

Extra vakantie- dagen	Terugbetaling individueel pensioen- sparen	Ziekte- verzekering	Fietslease	IT Devices	Cash (overschot)
-----------------------------	---	------------------------	------------	------------	---------------------



Extra vakantiedagen

Binnen het cafetariaplan kunnen werknemers kiezen voor extra vakantiedagen, bovenop de reeds toegekende vakantiedagen in de arbeidsovereenkomst. Als werkgever kies je zelf voor welk kalenderjaar werknemers extra vakantiedagen kunnen selecteren.

WAT IS HET FINANCIËLE VOORDEEL?

Bij extra vakantiedagen is er geen financieel voordeel voor de werknemer. Het loon wordt doorbetaald op de vakantiedag, maar op dat loon moeten de normale sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing worden betaald.

REGELS

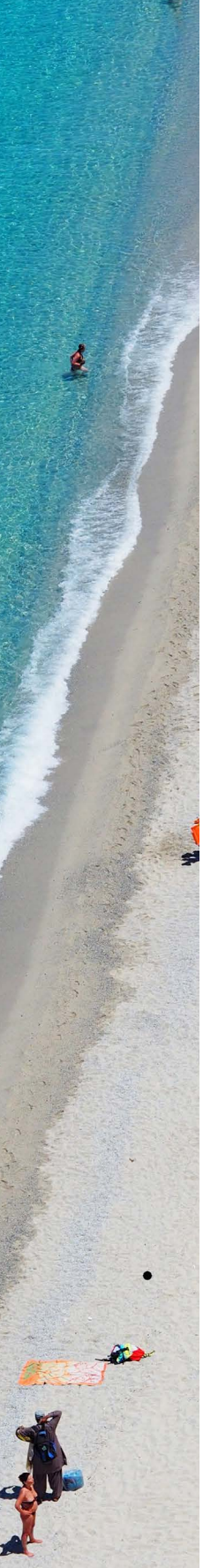
- Opgenomen vakantiedagen in het cafetariaplan zijn niet overdraagbaar naar volgende jaren.
- Tijdens deze opgenomen vakantiedagen wordt het loon gewoon doorbetaald.
- Bij de afrekening van de eindejaarspremie wordt de kostprijs van de vakantiedag in mindering gebracht van de eindejaarspremie.
- Extralegale vakantiedagen via het cafetariaplan kunnen pas opgenomen worden wanneer de wettelijke jaarlijkse vakantiedagen en de ADV-dagen zijn uitgeput.

Payflip KMO tips

- De meeste KMO's laten toe dat hun werknemers 5 extra vakantiedagen kunnen kiezen in het cafetariaplan
- Deze extra vakantiedagen dienen het best opgebruikt te worden binnen hetzelfde kalenderjaar van de eindejaarspremie die als basis gediend heeft voor het budget in het cafetariaplan (overlopende rekeningen zijn voor iedereen een doorn in het oog ;))

WAT ALS MIJN WERKNEMER ONTSLAG NEEMT?

Bij ontslag vervallen simpelweg de nog niet-opgenomen vakantiedagen. De werknemer heeft immers geen recht op de eindejaarspremie bij ontslag. Wat de reeds opgenomen dagen betreft, kan er een terugbetaling gevorderd worden van de werknemer.





Fietslease

Binnen het cafetariaplan kunnen werknemers kiezen voor een fietslease. Belangrijk hier is dat werknemers zelf geen fiets aankopen, maar **ter beschikking krijgen** van de werkgever, die de fiets leaset bij een derde partij.

Concreet gaat je bedrijf dus een contract aangaan met een derde partij zoals [Lease a Bike](#), [Joule](#) of [o2o fietsleasing](#). Afhankelijk van de partner, kunnen werknemers kiezen uit een vast assortiment van fietsen, of kunnen ze zélf een fiets kiezen bij een fietshandelaar naar keuze.

WAT IS HET FINANCIËLE VOORDEEL?

Op het bedrag van de fietsleasing moet noch de werknemer, noch de werkgever socialezekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing betalen. Dit op voorwaarde dat de werknemer de fiets gebruikt voor **woon-werk verkeer**.

Voor de fietslease is er géén aftrekbare BTW in hoofde van de werkgever.

Omdat er op het bedrag van geen RSZ werkgever, geen RSZ werknemer, en geen bedrijfsvoorheffing moet worden betaald, kan de werknemer echter een fiets bekostigen die **meer dan 3 keer zo duur** is als wanneer hij een fiets met het nettoloon zou kopen.

REGEL

De werknemer moet een verklaring ondertekenen dat de fiets (gedeeltelijk) voor woon-werk verkeer zal gebruikt worden

Payflip KMO tips

- Over het algemeen gaan de meeste fietslease contracten over een periode van 36 maanden.
- Kies een fietslease provider op maat van jouw bedrijf. Payflip kent ze al een beetje, vraag gerust raak!

WAT ALS MIJN WERKNEMER ONTSLAG NEEMT?

Wat er gebeurt wanneer je werknemer ontslag neemt stel je vast in je cafetariaplan policy. Hier heb je 2 keuzes:

- Er is een aankoopverplichting van de fiets, waarbij de werknemer de marktwaarde van de fiets bekostigt, in samenspraak met de leasingmaatschappij.
- Er is geen aankoopverplichting, maar de werknemer wordt verplicht een vergoeding voor vroegtijdige opzeg te betalen aan de leasingmaatschappij.





Elektronica

Binnen het cafetariaplan kunnen werknemers ook kiezen voor IT toestellen (elektronica). Voorbeelden hiervan zijn een smartphone, tablet, laptop, hoofdtelefoon of een printer.

Belangrijk hier is dat werknemers deze zelf niet aankoopt, maar **ter beschikking krijgen** gedurende een vastgelegde 'afschrijvingsperiode'. Na deze afschrijvingsperiode kan de werknemer overgaan tot de aankoop van het toestel, of het toestel teruggeven aan de werkgever.

VOORBEELDEN VAN IT TOESTELLEN ZIJN:

- Smartphone
- Tablet
- Laptop
- Hoofdtelefoon
- Printer
- Monitor (tweede scherm)

WAT IS HET FINANCIËLE VOORDEEL?

Ook bij elektronica is **het financiële voordeel behoorlijk groot**. Op het totaalbedrag van het toestel moet noch de werknemer, noch de werkgever socialezekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing betalen.

In tegenstelling tot de fiets, is er bij de meeste elektronica wél een maandelijks voordeel van alle aard dat aan de loonbrief wordt toegevoegd:

Smartphone	€3/maand
Tablet	€3/maand
Laptop & accessoires	€6/maand

Voor de aankoop van elektronica is er géén aftrekbare BTW. De BTW wordt dus volledig op het budget van de werknemer verhaald. Omdat er op het totaalbedrag van het toestel geen RSZ werkgever, geen RSZ werknemer, en geen bedrijfsvoorheffing moet worden betaald, kan de werknemer echter een toestel bekostigen dat **meer dan 2 keer zo duur** is als wanneer hij een eigen toestel met het nettoloon zou kopen.

REGELS

- Er wordt vanuit gegaan dat de elektronica gedeeltelijk worden gebruikt voor professionele doeleinden.
- Elektronica kunnen gecombineerd worden met toestellen die reeds worden aangeboden aan de werknemer. Zo kan een werknemer die standaard een smartphone ontvangt in het bedrijf, ook een smartphone selecteren via het cafetariaplan.
- De afschrijvingsperiode van het toestel moet 24 of 36 maanden bedragen.
- Er is een maandelijkse afrekening van **voordeel alle aard** van €3 of €6, afhankelijk van het type toestel.

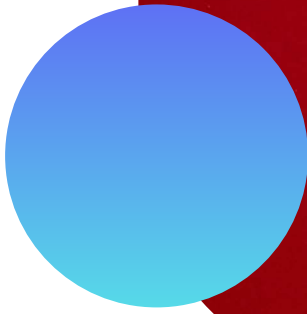
Payflip KMO tips

Zorg ervoor dat afschrijvingstermijnen van de toestellen in lijn zijn met de huidige praktijk die je hanteert in de boekhouding.

WAT ALS MIJN WERKNEMER ONTSLAG NEEMT?

Om een overtal aan IT-devices te vermijden, is het aangeraden om een aankoopverplichting bij uitdiensttreding op te nemen in de cafetariaplan policy (zie ook het deel over juridische documenten). Op die manier zijn werknemers verplicht om het toestel aan te schaffen aan de marktwaarde indien ze ontslag nemen. De verrekening gebeurt dan met de laatste uitbetaling van het brutoloon.





Ziekteverzekering

Binnen het cafetariaplan kunnen werknemers ook kiezen voor een (extra) ziekteverzekering. De meest voorkomende verzekering in het cafetariaplan is de **ambulante medische kosten verzekering voor werknemers en hun gezin**.

Een ambulante medische kosten verzekering dekt dagdagelijkse medische kosten voor de werknemer en zijn gezin, met uitzondering van kosten voor ziekenhuisopnames (hospitalisatie). Voorbeelden hiervan zijn: erkende geneesmiddelen, tandarts -en orthodontiekosten, kinesitherapie, psychologen, brillen, lenzen, tandzorg, enz.

WAT IS HET FINANCIËLE VOORDEEL?

Ook bij een ziekteverzekering is **het financiële voordeel behoorlijk groot**. Op het te betalen bedrag van de verzekeringspremies moet noch de werknemer, noch de werkgever socialezekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing betalen.

REGEL

Werknemers kunnen zowel voor zichzelf als voor gezinsleden een gezondheidsverzekering afsluiten binnen het cafetariaplan. Het voordelige regime van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing is hetzelfde.

Payflip KMO tips

- Kies een verzekeraar of verzekeringsmakelaar die flexibel en digitaal werkt en specifieke producten aanbiedt voor het cafetariaplan. Een goed voorbeeld is de [Concordia Flex Health verzekering](#).
- Het is belangrijker in je cafetariaplan om een efficiënt verzekeringstraject te doorlopen, dan om kost wat kost met je *huidige* verzekeraar te werken. In de praktijk hebben veel verzekeraars geen verzekeringsproduct rond ambulante medische kosten dat in het cafetariaplan kan worden opgenomen.

WAT ALS MIJN WERKNEMER ONTSLAG NEEMT?

Afhankelijk van de verzekeraar, kan je werknemer persoonlijk de verzekering verderzetten of blijft hij verzekerd tot het einde van de looptijd van de initiële verzekeringsperiode (meestal 1 of 3 jaar), mits opleg van de vertrekkende werknemer.

Terugbetaling van individueel pensioensparen

Binnen het cafetariaplan kunnen werknemers ook kiezen voor een terugbetaling van individueel pensioensparen (pijler 3). Deze keuze verschaft de werknemers een terugbetaling van de premies die ze vorig jaar hebben gedaan in het kader van een **individueel pensioenspaarplan** (via hun bank of een verzekeringsmakelaar). Let op: deze soort pensioensparen heeft niets te maken met het wettelijk pensioen (pijler 1) of groepsverzekering (pijler 2).

WAT IS HET FINANCIËLE VOORDEEL?

De terugbetaling van individueel pensioensparen leidt tot een **financieel extraatje** voor de werknemer. Dit omwille van 2 redenen:

- Het percentage socialezekerheidsbijdragen door de werkgever bedraagt slechts 8,86% (in plaats van de gewoonlijke 28%).
- Er moeten géén socialezekerheidsbijdragen door de werknemer betaald worden op dit bedrag.

Hierdoor kan het financiële voordeel bij een terugbetaling van 990 euro al snel oplopen tot ongeveer 200 euro, in vergelijking van met de cash uitbetaling van datzelfde bedrag.

REGELS

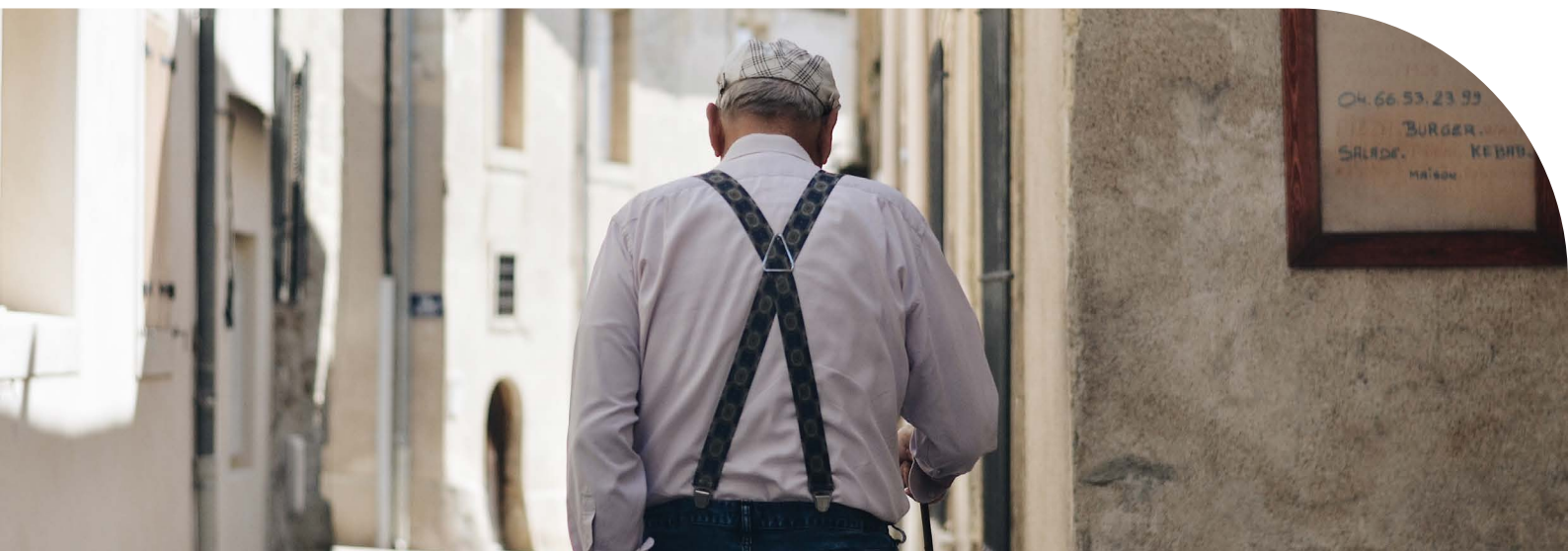
Werknemers moeten een **bewijs** leveren voor de betaalde premies (dit kunnen bankafschriften zijn of een fiscaal attest)

Payflip KMO tips

De terugbetaling van individueel pensioensparen is **ontzettend populair** bij werknemers en **kan administratief niet eenvoudiger zijn!** Een echte aanrader om als voordeel op te nemen in het cafetariaplan!

WAT ALS MIJN WERKNEMER ONTSLAG NEEMT?

Een ontslag heeft normaal geen invloed op dit voordeel, omdat het toch pas samen met de (de rest van de) eindejaarspremie zou worden uitbetaald op het einde van het jaar.





Hoe begin ik aan een cafetaria- plan?

Om aan de invoering van een cafetariaplan te beginnen, werk je als KMO het best samen met een partij die het plan (digitaal) in goede banen leidt.

Kies een goede partij om mee samen te werken

Een goede partij stelt voor jou de volgende **juridische documenten** op:

- Een cafetariaplan policy
- Een bijlage aan de arbeidsovereenkomst

Daarnaast biedt een goede partij jou een **tool** aan waarbij:

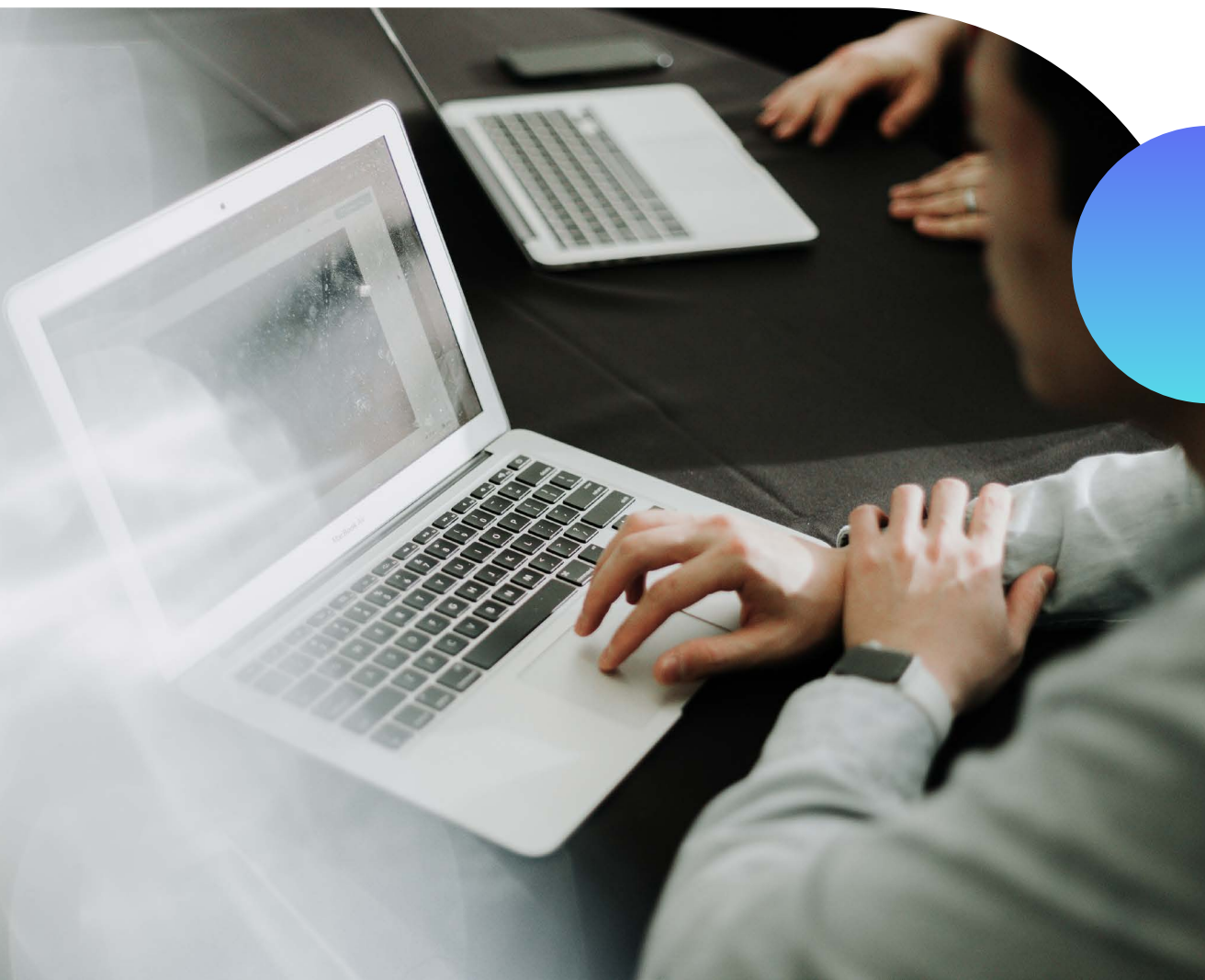
- je in 1-2-3 je cafetariaplan zelf kan samenstellen met de voordelen die jij wil aanbieden aan je werknemers;
- je begeleid wordt in de beste keuze van leveranciers van voordelen (fietslease, IT en verzekeringen) op jouw maat;
- je makkelijk de connectie kan maken met die leverancier;
- de budgetten in een handomdraai correct berekend worden voor jouw werknemers;
- je werknemers zélf keuzes kunnen maken;
- de keuzes van je werknemers automatisch worden doorgegeven aan de leveranciers van de voordelen;
- de keuzes van je werknemers automatisch worden doorgegeven aan je payroll provider.
- je werknemers zélf ook support krijgen van de partij. Zo wordt je als werkgever zelf niet overspoeld met vragen van de werknemers.

Controleer of je in aanmerking komt

Om een cafetariaplan met de eindejaarspremie op te zetten, is de eerste stap om te onderzoeken of de eindejaarspremie binnen jouw **paritair comité** wel degelijk omgeruild kan worden voor andere voordelen. Hieronder vind je alvast voor enkele paritaire comités de 'yes' en 'no'.

✓	✗
200	209
336	207
307	323
...	...

Zie je je paritair comité hier niet tussen staan? Contacteer ons op [info@payflip.be!](mailto:info@payflip.be)





Stel de modaliteiten van het cafetariaplan op

Het opstellen van het cafetariaplan vraagt uiteraard een aantal beslissingen. Hieronder nemen we de belangrijkste even met je door.

De voordelen

Welke voordelen neem je op in het cafetariaplan? **Luister hiervoor naar je werknemers en kijk naar je huidige loonpolitiek.** Willen je werknemers een fiets opnemen in het cafetariaplan? Dromen ze al maanden van een betaalbare hoofdtelefoon? Hebben ze enkel recht op het wettelijke minimum van 20 vakantiedagen?

Ben je niet zeker wat de wensen zijn van je werknemers? Vraag het hen!

Je kan de **Payflip survey** voor werknemers [hier downloaden](#).

Behalve kiezen welke voordelen je precies wil opnemen in het plan, moet je ook een **aantal spelregels** rond de voordelen vaststellen. Deze worden opgenomen in de cafetariaplan policy (zie verder).

Voorbeelden van zulke regels zijn:

- Het maximum aantal extra vakantiedagen dat kan worden opgenomen
- De afschrijvingsperiode voor elektronica-toestellen
- ...

Een goede partner geeft aan wat de beste practices in het KMO landschap.



De leveranciers

Vervolgens dien je ook leveranciers te kiezen voor de voordelen die je in je cafetariaplan aanbiedt. Elke cafetariaplan partner heeft zijn eigen 'favorietjes'. We zetten veel gebruikte partners even op een rijtje:

Fietsleasing

- o2o fietsleasing
- Joule fietsleasing
- Lease a Bike fietsleasing

Elektronica:

- Coolblue
- Bol.com
- Vandenborre-Fnac

Ziekteverzekering:

- Concordia Flex Health
- Bank Van Breda Ambuflex

Payflip KMO tips

Als KMO vraag je best aan je partner wie de beste leveranciers zijn voor jou. Een goede partner laat je digitaal en eenvoudig een contract sluiten, zonder te veel hassle. Zo ligt de operationele last bij je partner, en niet bij jou!

De keuzecyclus

Een laatste keuze die je moet maken bij het opstellen van je cafetariaplan is het **moment** waarop je werknemers keuzes mogen maken. Wil je het keuzevenster beperken in de tijd? Wil je je werknemers het hele jaar door keuzes laten maken?

Ga hier zeker voor ten rade bij je partner. Niet elke cafetariaplan provider laat toe aan werknemers om het hele jaar door keuzes te maken.

Payflip KMO tips

Wil je écht een oplossing op maat van je werknemers aanbieden? Zorg er dan voor dat ze kunnen kiezen wanneer ze maar willen. De noden van je werknemers veranderen doorheen het jaar. Waar ze in maart een nieuwe smartphone nodig hebben, kan dit in juni een fiets zijn.

Belangrijk hier is dat je een partner hebt die ervoor zorgt dat de **integratie met derde partijen en de payroll provider** feilloos is, en er dus geen operationele zorgen voor jou bijkomen. Vraag dus in de gesprekken met de partner hoe zij ervoor zorgen dat:

- de werknemers kunnen kiezen wanneer zij willen;
- de administratie en operationele afhandeling miniem is.





Laat de juridische documenten opstellen

Wanneer de modaliteiten van je plan zijn vastgelegd, zal je partner de juridische documenten opstellen. In veel gevallen is de juridische winkel rond het cafetaria-plan beperkt tot

- een cafetariaplan policy
- een bijlage aan de arbeidsovereenkomst

Cafetariaplan policy

De cafetariaplan policy legt op gedetailleerde wijze de **spelregels** en het kader vast voor het invoeren en het beheren van het cafetariaplan.

Dit gaat van de algemene modaliteiten (wanneer kunnen werknemers kiezen, welke werknemers komen in aanmerking, ...) tot erg specifieke bepalingen over de voordelen (hoeveel extra vakantiedagen kunnen geselecteerd worden, welke maximum bedragen voor electronica moeten gerespecteerd worden,...).

Je partner zal deze cafetariaplan policy voor jou opstellen. De cafetariaplan policy vloeit voort uit de modaliteiten die je samen met je partner hebt afgesproken.

Bijlage aan de arbeidsovereenkomst

Wanneer een werknemer ervoor kiest om een deel van zijn eindejaarspremie in te ruilen voor andere voordelen, kiest hij of zij er eigenlijk voor om een **wijziging te maken aan zijn of haar loonpakket**.

Als gevolg dient er ook een bijlage aan de arbeidsovereenkomst te worden ondertekend die dit specificeert.

Payflip KMO tips

Kies een partner die ook het ondertekenen van de bijlage aan de arbeidsovereenkomst **digitaliseert** en eventueel **archiveert** in je favoriete HR tool (zoals Officient). Zo is er geen papieren rompslomp wanneer de werknemer een keuze maakt.

Laat je werknemers keuzes maken

Wanneer je de modaliteiten rond het cafetariaplan hebt geformaliseerd, kan je de werknemers uitnodigen om hun keuzes te laten maken. Hier is het belangrijk dat werknemers op een heldere manier kunnen **simuleren** wat de impact is van de keuze voor een voordeel op hun nettoloon.

De partner waarmee je samenwerkt zal bij voorkeur een online tool beschikbaar stellen waar je werknemers hun budget kunnen bekijken, keuzes kunnen simuleren en hun keuzes kunnen indienen bij de werkgever.

Payflip KMO tips

Let bij het kiezen van een partner goed op welke **support** ze bieden aan je werknemers. Worden de fiscale regels goed uitgelegd? Kunnen je werknemers zelf beroep doen op customer support? Hoe beter de ondersteuning voor je werknemers, hoe minder vragen jij als werkgever voorgeschoteld krijgt!





Welke tools zijn er op de markt?

De meeste grote sociale secretariaten bieden een cafetariaplan tool aan. Een overzicht vind je hier:

Focus op kmo's	Focus op grote bedrijven
Payflip Liantis Securex Accuria Sodalis Wij Helpen	SD Worx Attentia Acerta Deloitte KPMG/Partena Aon/PWC EY

Noteer dat de prijzen die deze partners hanteren enorm uiteenlopend kunnen zijn, afhankelijk van de visie die de partner heeft over het werk dat gepaard gaat met de opzet van een cafetariaplan.

Wil je als KMO kennismaken met een betaalbare partij die specifiek oog heeft voor de noden van de KMO, beperkt je dan zeker tot het eerste lijstje!

Over Payflip

Payflip neemt KMO's digitaal bij de hand bij het invoeren van populaire smart reward technieken, zoals auteursrechten, cafetaria-plannen en het mobiliteitsbudget. Mét juridische zekerheid. Zonder administratieve rompslomp. Aan democratische prijzen.



MAURA NACHTERGAELE
maura@payflip.be
+32 495 90 52 89



FILIP VAN DONINCK
filip@payflip.be
+32 477 73 30 05

+32 477 73 30 05
info@payflip.be
Edekestraat 44
9800 Deinze
BE 0746.748.857

www.payflip.be

payflip 