

[S - C - 99/03115]

Administration des contributions directes

Avis aux employeurs

Dans le but d'établir un parallélisme entre la législation sociale et la législation fiscale, en matière de titres-repas, l'Administration des contributions directes a décidé de modifier comme suit les directives applicables en l'espèce.

1. Période à partir du 1^{er} avril 1998.

Les titres-repas (dénommés également chèques-repas ou chèques restaurant) qui sont délivrés aux travailleurs, à partir du 1^{er} avril 1998, sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, conformément à l'article 38, 11^o du Code des impôts sur les revenus 1992, pour autant que toutes les conditions énoncées à l'article 19bis, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, telles que modifiées par l'arrêté royal du 3 février 1998 publié au *Moniteur belge* du 19 février 1998, soient simultanément réunies. Il s'agit des conditions ci-après :

Article 19bis, § 2 :

« Pour ne pas être considérés comme rémunération, les titres-repas doivent simultanément satisfaire à toutes les conditions suivantes :

1^o l'octroi du titre-repas doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant du titre repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective de travail dans la même entreprise qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée.

Tous les titres-repas octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions fixées par le présent paragraphe, sont considérés comme rémunérations;

2^o le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail. Les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes et qui en ce qui concerne les heures supplémentaires sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail peuvent, pour calculer le nombre de jours au cours desquels le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail, diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre. Pour pouvoir être appliqué par les entreprises, ce mode de calcul doit être prévu par convention collective de travail, ou, pour les entreprises qui n'ont pas institué de conseil d'Entreprise ni de comité pour la prévention et la protection au travail ni de délégation syndicale, dans le règlement de travail; cette convention collective de travail ou ce règlement de travail déterminera en outre le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise et la manière dont le nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise est calculé.

Les titres-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur; au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre, comme précisé à l'alinéa précédent.

Les titres-repas qui excèdent le nombre de journées aux cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération; si le travailleur reçoit un nombre de titres-repas inférieur à celui des journées ou des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de titres-repas trop peu attribués est considéré comme rémunération. La fixation du nombre de titres-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les titres-repas se rapportent;

3^o le titre-repas est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

[S - C - 99/03115]

Administratie der directe belastingen

Bericht aan de werkgevers

Met het oog op het instellen van een parallelisme tussen de sociale en de fiscale wetgeving inzake maaltijdcheques, heeft de Administratie der directe belastingen beslist om de richtlijnen terzake als volgt te wijzigen.

1. Periode vanaf 1 april 1998.

Maaltijdcheques (ook wel restaurantcheques of maaltijd tickets genoemd), die vanaf 1 april 1998, worden uitgereikt aan werknemers, worden overeenkomstig artikel 38, 11^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 als vrijgestelde sociale voordelen aangemerkt, voor zover al de voorwaarden gesteld in artikel 19bis, § 2, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals het is gewijzigd door het koninklijk besluit van 3 februari 1998, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998, gelijktijdig worden vervuld. Het gaat om de hierna volgende voorwaarden :

Art. 19bis, § 2 :

« Opdat zij niet als loon worden beschouwd, moeten maaltijdcheques terzelfdertijd aan alle volgende voorwaarden voldoen :

1^o de toekenning van de maaltijdcheque moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst. Deze overeenkomst moet schriftelijk zijn en het bedrag van de maaltijdcheque mag niet hoger zijn dan dat toegekend bij collectieve arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming, die de hoogste nominale waarde van de maaltijdcheque bepaalt.

Al de maaltijdcheques toegekend zonder collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijk individuele overeenkomst, of ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst of schriftelijke individuele overeenkomst die niet conform is met de voorwaarden vastgesteld bij deze paragraaf, worden als loon beschouwd.

2^o het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Ondernemingen waarin gelijktijdig, hetzij voor voltijdse prestaties, hetzij voor deeltijdse prestaties, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn en die inzake overuren verplicht zijn om artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 toe te passen, kunnen het aantal dagen, waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, berekenen door het totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het aldus verkregen getal groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijdse tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal, wordt het tot dit laatste aantal beperkt. Ondernemingen die deze berekeningswijze willen toepassen moeten dat vaststellen bij collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de ondernemingen die noch een ondernemingsraad noch een comité voor preventie en bescherming op het werk noch een syndicale delegatie hebben opgericht, in het arbeidsreglement; deze collectieve arbeidsovereenkomst of dit arbeidsreglement bepaalt tevens het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximum aantal werkbare dagen van de voltijdse tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal, wordt berekend.

De maaltijdcheques worden iedere maand, in één of meer keren, aan de werknemer overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop de werknemer vermoedelijk effectief arbeidsprestaties zal leveren; uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties leverde, zoals bepaald in het voorgaande lid.

De maaltijdcheques die het aantal effectief gepresteerde dagen van de werknemer overschrijden worden als loon beschouwd; indien de werknemer minder cheques ontvangt dan het aantal dagen waarop hij effectief prestaties leverde wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst in de te weinig ontvangen cheques als loon beschouwd. De vaststelling van het aantal maaltijdcheques dat te veel of te weinig werd toegekend gebeurt op basis van de toestand bij het verstrijken van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarop de maaltijdcheques betrekking hebben;

3^o de maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten.

Tous les titres-repas octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme rémunération;

4° le titre-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Tous les titres-repas sur lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme rémunération;

5° l'intervention de l'employeur dans le montant du titre repas ne peut excéder 180 F par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 180 F sont considérés comme rémunération;

6° l'intervention du travailleur s'élève au minimum au montant de l'évaluation du deuxième repas, telle que fixée à l'article 20, alinéa 2.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention du travailleur ne s'élève pas à ce montant sont considérés comme rémunération. »

Il a également été décidé que les titres-repas octroyés à des travailleurs ayant accès à un restaurant d'entreprise, qui fournit des repas sociaux, peuvent être considérés comme des avantages sociaux exonérés, sur pied de l'article 38, 11°, du Code des impôts sur les revenus 1992, dans la mesure où les conditions reprises ci-après sont également respectées :

1. Par repas, il faut entendre un ensemble comprenant un potage ou une entrée légère, un plat principal (chaud), un dessert et une boisson.

2. Tout repas servi dans un restaurant d'entreprise doit être mis à disposition pour un prix au moins équivalent au prix coûtant, fixé forfaitairement à 120 F pour 1998, 150 F pour 1999 et 180 F à partir de l'année 2000.

Les frais résultant de la fourniture au personnel de repas principaux à caractère social dans un mess ou un restaurant de l'employeur sont fiscalement déductibles dans le chef de ce dernier, à l'exclusion du montant qui, par repas servi, est égal à la différence positive entre 44 F et le prix payé par le travailleur, quel que soit le prix coûtant du repas, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 53, 10°, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Dans ce cas, le travailleur peut indifféremment payer son repas au moyen d'un titre-repas ou par tout autre moyen de paiement et éventuellement obtenir le remboursement de la différence entre la valeur faciale du titre-repas et le prix de son repas.

Toutefois, lorsque le repas est fourni par le restaurant d'entreprise à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur doit obligatoirement faire usage d'un titre-repas pour le paiement du repas et il ne peut, en aucun cas, obtenir le remboursement de la différence entre la valeur faciale du titre-repas et le prix de son repas.

En cas d'inobservation de cette obligation, l'intervention de l'employeur dans le prix des titres-repas est considérée comme un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Le nombre de titres-repas octroyés ne peut être supérieur au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur, quelle qu'en soit la durée. La durée minimum de prestation journalière de 5 heures, prévue au n° 38/30, 3° du Commentaire administratif du Code de l'impôt sur les revenus 1992, est, par conséquent, abrogée.

En outre, il faut rappeler que les titres-repas accordés en remplacement ou en conversion de rémunérations, de primes, d'allocations de fin d'année, d'une indexation de rémunérations, etc., constituent, dans tous les cas, un avantage de toute nature imposable dans le chef du bénéficiaire.

Enfin, dans le cadre du parallélisme entre la législation sociale et la législation fiscale, il convient de préciser d'une part, que la condition relative à la participation du bénéficiaire à concurrence de minimum 44 F dans le prix du titre-repas est applicable, en matière fiscale, à dater du 1^{er} avril 1998 (date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal précité en matière d'affaires sociales) et, d'autre part, que les titres-repas octroyés en surnombre seront considérés comme une rémunération imposable dans le chef du bénéficiaire.

2. Période du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1998.

Les titres-repas sont, en principe, considérés comme une rémunération imposable dans le chef du bénéficiaire, sur pied des articles 23, § 1^{er}, 4°, 30, 1° et 31, 2^e alinéa, 2° du Code des impôts sur les revenus 1992.

Toutefois, les titres-repas qui sont délivrés aux travailleurs, à partir du 1^{er} avril 1994, sont considérés comme des avantages sociaux exonérés, conformément à l'article 38, 11° du Code des impôts sur les revenus 1992, pour autant que toutes les conditions énoncées à l'article 19bis, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (tel qu'il a été remplacé

Al de maaltijdcheques toegekend zonder dat deze voorwaarde vervuld is worden als loon beschouwd;

4° de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Al de maaltijdcheques waarop deze vermelding niet is aangebracht worden als loon beschouwd;

5° de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste 180 frank per maaltijdcheque bedragen.

Al de maaltijdcheques met een werkgeverstussenkomst van meer dan 180 frank worden als loon beschouwd;

6° de tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste het bedrag van de ranting van de tweede maaltijd, bedoeld in artikel 20, tweede lid.

Al de maaltijdcheques met een tussenkomst van de werknemer die minder bedraagt dan dit bedrag worden als loon beschouwd. »

Er is tevens beslist dat maaltijdcheques toegekend aan werknemers die toegang hebben tot een bedrijfsrestaurant dat sociale maaltijden verstrekt, op grond van artikel 38, 11°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 als vrijgestelde sociale voordelen kunnen worden aangemerkt, voor zover aan de hiernavolgende voorwaarden is voldaan :

1. Onder maaltijd moet worden verstaan een soep of klein voorgerecht, een (warme) hoofdmaaltijd, een dessert en een drank.

2. Iedere maaltijd die in een bedrijfsrestaurant wordt opgediend, moet worden verstrekt tegen een prijs die ten minste gelijk is aan de kostprijs, welke forfaitair wordt vastgesteld op 120 F voor 1998, 150 F voor 1999 en 180 F vanaf het jaar 2000.

De kosten die voortvloeien uit het verstrekken van sociale hoofdmaaltijden aan het personeel in de mess of het restaurant van de werkgever, zijn bij deze laatste fiscaal aftrekbaar, met uitsluiting van het bedrag dat, per verstrekte maaltijd, gelijk is aan het positief verschil tussen 44 F en de door de werknemer betaalde prijs, welke ook de kostprijs van de maaltijd weze, en dit onverminderd de eventuele toepassing van artikel 53, 10°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

In dat geval kan de werknemer zijn maaltijd ofwel betalen door middel van een maaltijdcheque ofwel met enig ander betaalmiddel en mag hem het verschil tussen de nominale waarde van de maaltijdcheque en de prijs van zijn maaltijd eventueel worden terugbetaald.

Wanneer de maaltijd evenwel in het bedrijfsrestaurant tegen een lagere prijs dan de kostprijs wordt verstrekt, moet de werknemer zijn maaltijd verplicht betalen met een maaltijdcheque, en mag hem het verschil tussen de nominale waarde van de maaltijdcheque en de prijs van de maaltijd in geen enkel geval worden terugbetaald.

Bij niet-naleving van deze verplichting, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van de maaltijdcheques, als een bij de verkrijger belastbaar voordeel van alle aard aangemerkt.

Het aantal toegekende maaltijdcheques mag niet meer bedragen dan het aantal door de werknemer effectief gepresterde werkdagen, ongeacht de duur ervan. De minimumduur van 5 uren voor elke gepresterde werkdag, vermeld in het nr. 38/30, 3°, van de administratieve commentaar op het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, wordt bijgevolg afgeschaft.

Verder wordt eraan herinnerd dat de maaltijdcheques die worden verleend ter vervanging of ter omzetting van lonen, premies, eindejaarstoelagen, indexering van lonen, enz., in alle gevallen als een bij de verkrijger belastbaar voordeel van alle aard worden aangemerkt.

In het kader van het parallélisme tussen de sociale en de fiscale wetgeving, benadrukt de Administratie der directe belastingen ten slotte dat, enerzijds de voorwaarde met betrekking tot het aandeel van de verkrijger voor een bedrag van ten minste 44 F in de prijs van een maaltijdcheque, op fiscaal vlak van toepassing wordt vanaf 1 april 1998 (datum van inwerkingtreding van voornoemd koninklijk besluit inzake sociale zaken) en dat anderzijds de te veel toegekende maaltijdcheques als een bij de verkrijger belastbare bezoldiging zullen worden aangemerkt.

2. Periode van 1 april 1994 tot 31 maart 1998.

De maaltijdcheques worden in principe voor de verkrijger als een op grond van de artikelen 23, § 1, 4°, 30, 1° en 31, tweede lid, 2°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 belastbare bezoldiging aangemerkt.

Daarentegen worden de maaltijdcheques die, vanaf 1 april 1994, aan werknemers worden uitgereikt overeenkomstig artikel 38, 11°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 als vrijgestelde sociale voordelen aangemerkt, voor zover al de voorwaarden van artikel 19bis, § 2, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der

par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 31 janvier 1994, publié au *Moniteur belge* du 18 février 1994), soient simultanément réunies. Il s'agit des conditions ci-après :

Article 19bis, § 2 :

« Le titre-repas n'est pas considéré comme rémunération si, simultanément, il est satisfait à toutes les conditions suivantes :

1° l'octroi du titre-repas doit être prévu par une convention collective de travail sectorielle ou conclue au niveau de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle; dans ce cas, le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par convention collective dans la même entreprise;

2° le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées de travail effectivement fournies par le travailleur;

3° le titre-repas est délivré au nom du travailleur; cette condition est censée être réalisée si son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;

4° le titre-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à trois mois et qu'il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation;

5° l'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas ne peut excéder 180 F par titre-repas;

6° les titres-repas se rapportant à un mois civil sont remis par l'employeur au travailleur au plus tard dans le courant du mois qui suit celui pour lequel les titres sont dus, en une ou plusieurs fois;

7° pour la période qu'elle couvre, l'employeur doit mentionner sur sa déclaration à l'Office national de sécurité sociale et/ou à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales :

- le nombre de travailleurs bénéficiant de titres-repas;
- le nombre de titres-repas attribués;
- le montant total de la part patronale dans ces titres-repas. »

Cette harmonisation implique donc l'abrogation de la condition énoncée au numéro 38/30, 4°, deuxième partie de phrase du Commentaire administratif du Code des impôts sur les revenus 1992 à savoir que l'intervention du membre du personnel, dans le prix du titre-repas, doit être au moins égale à 44 F.

L'intervention de l'employeur, dans le prix des titres-repas, est une dépense non déductible et doit, par conséquent, être ajoutée au bénéfice de ce dernier, sur pied de l'article 53, 14°, du Code des impôts sur les revenus 1992, sauf si elle constitue une rémunération imposable dans le chef du travailleur.

Quand aux titres-repas octroyés à des travailleurs ayant accès à un restaurant d'entreprise qui fournit des repas sociaux, ils peuvent être considérés comme des avantages sociaux exonérés sur pied de l'article 38, 11°, du Code des impôts sur les revenus 1992 dans la mesure où ils sont octroyés, pour ladite période, dans les conditions prévues par l'Office national de sécurité sociale, à savoir que l'octroi de titres-repas ne peut pas être cumulé avec la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise. Lorsque les deux avantages coexistent dans une même entreprise, le travailleur doit obligatoirement payer son repas au moyen d'un titre-repas et la différence entre le prix du repas et la valeur faciale du titre-repas ne peut en aucun cas être remboursée.

En outre, il a été décidé de fixer le prix coûtant d'un repas servi dans un restaurant d'entreprise, pour la période en question, à 120 F et ce par souci d'équité par rapport aux normes fixées en l'espèce par l'Office national de sécurité sociale pour l'année 1998 (ces normes sont expliquées sous 1, ci-avant).

(La presse est invitée à reproduire le présent avis.)

arbeiders (zoals het is vervangen door artikel 1 van het koninklijk besluit van 31 januari 1994, gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 18 februari 1994) gelijktijdig zijn vervuld. Het gaat om de hiernavolgende voorwaarden :

Art. 19bis, § 2 :

« De maaltijdcheque wordt niet beschouwd als loon indien terzelfder tijd aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan :

1° de toekenning van de maaltijdcheque moet vervaar zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst; in dit geval mag het bedrag van de maaltijdcheque niet hoger zijn dan dat toegekend bij collectieve arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming;

2° het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijke arbeidsdagen van de werknemer;

3° de maaltijdcheque wordt op naam aan de werknemer afgeleverd; deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) voorkomen op de individuele rekening van de werknemer, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van de sociale documenten;

4° de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat zijn geldigheidsduur beperkt is tot drie maanden en dat hij slechts mag worden gebruikt ter betaling van een etmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding;

5° de tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque mag ten hoogste 180 frank per maaltijdcheque bedragen;

6° de maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden uiterlijk in de loop van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn, in één of meer keren door de werkgever aan de werknemer overhandigd;

7° voor de periode die ze dekt, moet de werkgever op zijn aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en/of aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten vermelden :

- het aantal werknemers begunstigd met maaltijdcheques;
- het aantal toegekende maaltijdcheques;
- het totaal bedrag van het werkgeversaandeel in deze maaltijdcheques. »

Uit die harmonisatie volgt dus dat de voorwaarde opgenomen in nr. 38/30, 4°, tweede deel van de zin, van de administratieve commentaar op het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 krachtens welke de tussenkomst van het personeelslid in de prijs van de maaltijdcheque minstens 44 F moet bedragen, wordt afgeschaft.

De tussenkomst van de werkgever in de prijs van de maaltijdcheques is een niet-afrekbare uitgave en moet bijgevolg op grond van artikel 53, 14°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 bij de winst van deze laatste worden gevoegd, behalve wanneer zij bij de werknemer als een bezoldiging wordt belast.

Maaltijdcheques toegekend aan werknemers die toegang hebben tot een bedrijfsrestaurant dat sociale maaltijden verstrekt, kunnen op grond van artikel 38, 11°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 als vrijgestelde sociale voordelen worden aangemerkt voor zover ze, voor de betrokken periode, zijn toegekend volgens de voorwaarden gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, namelijk dat de toekenning van maaltijdcheques niet verenigbaar is met het verstrekken van een maaltijd in het bedrijfsrestaurant beneden kostprijs. Wanneer beide voordelen in eenzelfde onderneming samen voorkomen moet de werknemer zijn maaltijd verplicht betalen met een maaltijdcheque, en mag hem het verschil tussen de nominale waarde van de maaltijdcheque en de prijs van de maaltijd in geen enkel geval worden terugbetaald.

Bovendien is er beslist om de kostprijs van een maaltijd opgediend in een bedrijfsrestaurant voor de betrokken periode vast te stellen op 120 F en dit in overeenstemming met de terzake door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid vastgestelde normen voor het jaar 1998 (deze normen zijn hierna onder punt 1 uitdrukkelijk omschreven).

(De pers wordt verzocht om dit bericht over te nemen.)