

4. Les chèques-repas

De quoi s'agit-il ?

Le chèque-repas consiste en une intervention forfaitaire des deux parties (employeur-employé) pour que l'employé puisse se restaurer durant sa journée de travail. Pour chaque journée de travail, il est possible, dans certaines conditions, de bénéficier d'un chèque-repas, appelé légalement titre-repas, pour son repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation. Depuis 2016, ils ne sont plus délivrés que sous forme électronique.

C'est un complément de rémunération soumis à des règles particulières. Vous ne recevrez pas de chèque-repas pour un jour de congé, un jour de maladie ou un jour férié (mais bien pour un jour de congé-éducation payé). Les travailleurs à temps partiel ont, en principe, droit à un chèque-repas par jour de travail effectif, quel que soit le nombre d'heures prestées.

Les chèques-repas sont exonérés de cotisations ONSS et d'impôt sous certaines conditions, à savoir:

- L'octroi des chèques-repas ne peut se faire en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou autre avantage. Mais ils peuvent être octroyés en remplacement d'éco-chèques (voir fiche 6).
- L'octroi des chèques-repas doit résulter d'une CCT, du moins s'il y a une délégation syndicale.
- L'intervention patronale maximale de l'employeur est de 6,91€ par chèque et une intervention minimale du travailleur de 1,09€ est prévue.
- Le nombre de chèques-repas doit être égal au nombre de journées de travail effectivement prestées.
- Le chèque-repas ne peut être cumulé avec l'avantage de la fourniture d'un repas inférieur au prix coûtant à l'entreprise.
- Les chèques-repas doivent être délivrés chaque mois.
- Les chèques-repas électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé et leur utilisation ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, les chèques-repas sont soumis à l'impôt et aux cotisations sociales.

En un coup d'œil... à la recherche de nos critères



Liquide et disponible ?

Ils sont limités à l'achat d'aliments.



Garantie d'un revenu suffisant ?



Indexé ?

Non. Au fil des ans, l'écart se creuse entre la valeur du chèque-repas et le morceau de salaire auquel on a éventuellement renoncé en échange.



Négocié librement ?

L'octroi des chèques-repas résultent généralement d'une CCT.



Contribue à la Sécu ?

Ils sont exonérés de cotisations ONSS sous certaines conditions facilement atteignables.



Contribue aux fonctions collectives ?

Ils sont exonérés d'impôt sous certaines conditions facilement atteignables.



«Juste» partage de la valeur ajoutée ?

Les montants sont fixes et les gains de productivité ne sont pas pris en compte.



Procure un revenu stable ?

Ils sont liés au nombre de jours prestés et peuvent donc varier en cas de maladie, par exemple.



Basé sur une classification objective ?

L'employeur détermine le montant des chèques-repas, qui est le même pour tout le monde.



Egal entre les hommes et les femmes ?

Le calcul de l'écart salarial ne prend pas en compte les chèques-repas.

Qu'en penser ?

La solidarité en prend un coup

Dans la majorité des cas, le travailleur ne paie pas de cotisation à la Sécurité sociale ni de précompte professionnel sur ces chèques-repas, considérés comme avantages sociaux.

Cela pose la question sur le plan collectif, car ces « rémunérations » échappent ainsi à l'impôt et à la Sécurité sociale. Il s'agit donc d'un manque de solidarité, d'une impossible redistribution et d'une mise en difficulté de la Sécurité sociale au niveau de son financement.

Un nombre de chèques mensuels incertain

De plus, comme le nombre de chèques-repas doit correspondre au nombre de journées effectivement prestées par le travailleur, il n'en bénéficie pas lorsqu'il est malade par exemple. Il ne s'agit donc pas d'un complément de rémunération fixe.

Les chèques-repas engendrent des inégalités

Les entreprises, qui ont un restaurant d'entreprise, n'attribuent généralement pas de chèques-repas, mais depuis le 1er janvier 2011, les chèques-repas peuvent être combinés à l'accès à un restaurant d'entreprise. Il faut faire une distinction entre les entreprises qui proposent des repas en dessous du prix de revient

et celles qui proposent ces repas au-dessus du prix de revient.

Il faut comprendre par prix de revient d'un repas le prix total que coûte le repas à l'employeur (ingrédients, salaires...).

Lorsque, dans un restaurant d'entreprise, les repas ne sont pas proposés sous le prix de revient, il n'y a pas de problème de cumul avec les chèques-repas et le travailleur est libre de payer ou non le repas avec un chèque-repas.

Par contre, si, dans un restaurant d'entreprise, les repas sont proposés à un prix inférieur au prix de revient, les travailleurs qui reçoivent ces chèques-repas sont obligés de donner un chèque-repas complet pour obtenir un repas et on ne peut leur rendre d'argent.

Pas d'indexation

Les titres-repas ne sont pas indexés : au fil des ans, l'écart se creuse entre la valeur des chèques-repas et le morceau de salaire auquel on a éventuellement renoncé en échange.

Quelques arguments...

Penser au futur

Là où le chèque-repas vient réellement en plus du salaire pour compenser l'absence de restaurant d'entreprise sur le lieu du travail, il correspond à un simple remboursement de frais.

Mais, bien souvent, on vous « vend » les chèques-repas comme une alternative astucieuse à une augmentation de salaire, voire en échange d'une diminution de salaire. C'est vrai, vos chèques-repas, vous les avez aujourd'hui. C'est un petit plus. C'est bien un complément de rémunération, certes... mais au final, vous risquez d'y perdre. Pensez que « ce plus » n'est pas indexé, qu'il ne sera

pas pris en compte pour le calcul de votre chômage, de votre indemnité-maladie, de votre pension plus tard.

En tant qu'organisation syndicale, nous négocions en entreprise et notre crédibilité est engagée si nous refusons de négocier des chèques-repas, compte-tenu de l'environnement salarial. Mais notre légitimité nous donne-t-elle le droit d'accepter cette forme de rémunération sans essayer de nous mobiliser sur les 10 critères de la CNE en matière de salaire ?