

Moeten bedrijven op zoek naar alternatieven voor het cafetariaplan?

Brussel 8 november 2024. In 2023 bood 40% van de Belgische bedrijven met meer dan 50 werknemers zijn medewerkers een cafetariaplan aan. Dat leverde die werknemer een gemiddelde besparing op van 10% op het belastbaar inkomen. Sindsdien is de populariteit van het cafetariaplan, ook in kleinere organisaties, nog toegenomen. Toch ziet het ernaar uit dat bedrijven straks op zoek moeten naar alternatieven om hun personeel tevreden te houden zonder de loonkosten extra te laten stijgen. En de tijd dringt.

Cafetariaplannen: een belangrijke tool in de dure Belgische arbeidsmarkt

Sinds het eerste decennium van de 21ste eeuw bieden het cafetariaplan werknemers de mogelijkheid hun reguliere brutoloon gedeeltelijk om te zetten in fiscaal gunstige extralegale voordelen zoals verzekeringen, extra verlof en een fiets- of autoleasing. Ze krijgen bovendien de flexibiliteit zelf te kiezen welke voordelen het best passen bij hun situatie. Voor bedrijven is zo'n flexibele verloning een interessant alternatief omdat er minder sociale lasten moeten worden betaald. In een land waar de loonkosten tot de hoogste van Europa behoren, zijn cafetariaplannen dan ook een populaire tool voor ondernemingen om aantrekkelijk te blijven voor talent. Liefst 40% van de bedrijven boven de 50 werknemers bood in 2023 zijn medewerkers een gepersonaliseerd loonpakket aan.

Vandaag staat het cafetariaplan echter onder druk en gaan er stemmen op om de omzetting van brutoloon in extralegale voordelen te beperken.

Wat als straks de cafetariaplannen aan banden worden gelegd?

Als een nieuwe regering de mogelijkheden voor flexibele verloning via een cafetaria-plan inperkt, dreigt dat voor bedrijven én werknemers grote gevolgen te hebben.

- **Verminderde flexibiliteit voor werknemers:** Werknemers verliezen een deel van hun autonomie om hun loonpakket aan te passen aan persoonlijke voorkeuren. Dit kan invloed hebben op de tevredenheid en motivatie van het personeel.
- **Hogere lasten voor werkgevers:** Werkgevers zullen creatiever moeten zijn in het behouden van een competitief loonbeleid, zonder de loonkosten sterk te verhogen en terwijl ze toch binnen de nieuwe wettelijke kaders blijven.
- **Impact op talentretentie en -werving:** In een concurrerende arbeidsmarkt kunnen beperkingen in loonoptimalisatie de aantrekkelijkheid van werkgevers verminderen, wat het moeilijker maakt om hooggekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden.

Bedrijven hebben dringend nood aan alternatieven

Met de mogelijke beperkingen op de cafetariaplannen in het vooruitzicht is het cruciaal dat bedrijven nadenken over alternatieven om hun werknemers te compenseren en gemotiveerd te houden. Zeker ook om hun concurrentiepositie in Europa te kunnen handhaven. Enkele strategieën om in overweging te nemen zijn:

- **Performance-gebaseerde bonussen:** Wanneer cafetariaplannen beperkt worden, blijven prestatiebonussen een waardevol en fiscaal voordelig instrument om werknemers te belonen. Meer dan de helft van de bedrijven (52,8%) biedt echter nog geen enkele vorm van bonus aan... Er is dus nog werk aan de winkel.
- **Investeren in opleidingsmogelijkheden en welzijn:** In plaats van financiële voordelen, kunnen bedrijven inzetten op het aanbieden van opleidingen en welzijnsprogramma's. Deze niet-financiële voordelen dragen bij aan de professionele ontwikkeling en het algemene welzijn van werknemers.
- **Flexibele werkregelingen:** Hybride werken en flexibele werkuren kunnen helpen om de werk-privébalans te verbeteren zonder dat dit directe financiële implicaties heeft voor beide partijen.

Conclusie

Een herdefiniëring van het looncompensatiebeleid stelt bedrijven voor uitdagingen, maar biedt ook een unieke kans om hun loonbeleid onder de loop te nemen en grondig te evalueren. Bedrijven kunnen bijvoorbeeld van de gelegenheid gebruikmaken om meer aandacht te besteden aan het welzijn van werknemers en de ontwikkeling van duurzame, niet-financiële voordelen.

Een mogelijke hervorming van het cafetariaplan markeert dus een belangrijk moment voor de Belgische arbeidsmarkt. Het is nu aan bedrijven en werknemers om samen te werken aan oplossingen die de uitdagingen van deze nieuwe realiteit het hoofd kunnen bieden, zonder de kern van wat cafetariaplannen beoogden – flexibiliteit en keuzevrijheid – helemaal te verliezen.

Bijdrage door Yves Stox, Managing Consultant Partena Professional



- Functie: **Managing consultant**
- E-mail: **yves.stox@partena.be**
- Telefoonnummer: **0032 (0)479 89 62 19**
- Website: **<https://partena-poc.stage.allcos.be/>**