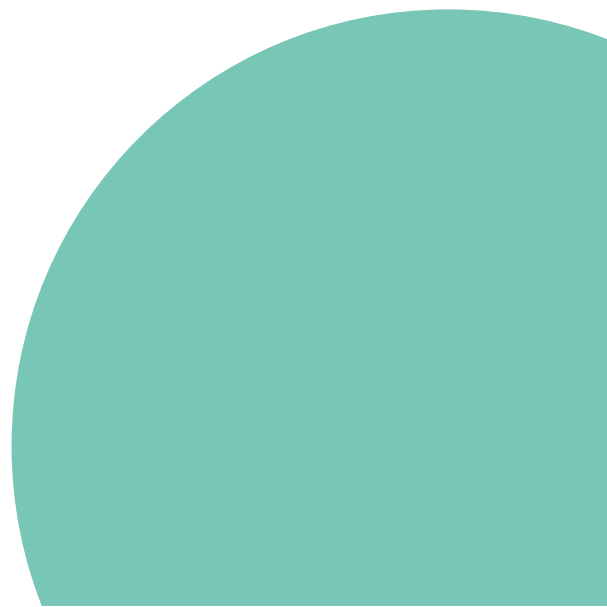


# Alice's Happiness Plan



Viermaartlaan 197  
9600 Ronse  
[just-ask@alice-hr.be](mailto:just-ask@alice-hr.be)



# Het cafetariaplan

## Het loonpakket waar zowel je werknemer als jij als werkgever beter van worden

Op welke manier wordt je bedrijf aantrekkelijk voor starters die, op een krappe arbeidsmarkt, aan keuzestress lijden? Hoe hou je werknemers tevreden? Hoe zorg je ervoor dat je, niet alleen vandaag en morgen, maar duurzaam kan terugvallen op hun onmisbare kennis en ervaring? En dat zonder negatieve impact op je loonkost?

Het cafetariaplan dat Alice HR op maat van jouw bedrijf en jouw werknemers samenstelt en beheert, biedt een antwoord op al deze vragen.

### Boost de werknemerstevredenheid

Onderzoek van professor Anja Van den Broeck aan de KU Leuven heeft aangetoond dat **loon nog steeds doorslaggevend** is in de keuzes die werknemers op de arbeidsmarkt maken. Nochtans blijkt dat meer van de helft niet tevreden is met het huidige salaris. Vooral het **gebrek aan transparantie** en dialoog wekt irritatie.

Een cafetariaplan biedt een oplossing voor beide bezorgdheden en slaagt er op die manier in om het gevoel van autonomie en de werknemerstevredenheid te boosten.

### Meer autonomie

Een cafetariaplan is een manier om je medewerkers een **gepersonaliseerd en flexibel loonpakket** aan te bieden.

Zodra je als werkgever het licht op groen zet, kunnen je werknemers een deel van hun klassieke loonpakket omruilen voor **extralegale voordelen**. Een interessante keuze omdat daardoor de vergoeding voor hun prestaties beter kan aansluiten bij hun manier van leven en de behoeften van hun gezin.

Omgezet in een cafetariaplan worden de bonussen en premies, waarop je medewerkers vandaag toch al recht hebben, grotendeels vrijgesteld van RSZ en voorheffingen. Zodat voor hen het brutobedrag ook nettowaarde oplevert.

Voor jou als werkgever stijgt de loonkost niet, terwijl je je werknemers wel genereuzer kan belonen, en misschien nog belangrijker, de autonomie geeft om keuzes te maken.

# Hoe werkt het?

## De opbouw van het budget

Het budget voor het cafetariaplan wordt meestal opgebouwd met bestaande bonussen en premies die werknemers vandaag al uitbetaald krijgen.

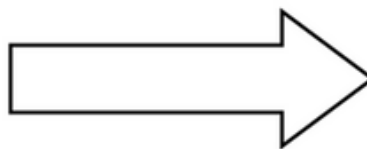
In veel gevallen vormt de **eindejaarspremie** de basis en kan het budget verder aangevuld worden met extralegale vakantiedagen, eenmalige bonussen ten gevolge van een uitzonderlijke prestatie, ecocheques en bonussen die paritair of sectoraal zijn overeengekomen.

## De Patronale bijdrage

Niet alleen de werknemer moet RSZ betalen op de eindejaarspremie, ook als werkgever betaal je een patronale bijdrage die doorgaans 25% bedraagt. Zodra de eindejaarspremie in het cafetariaplan omgezet wordt in de tegenwaarde ben je ook die niet meer verschuldigd aan de RSZ. Omdat de operatie voor de werkgever budgetneutraal moet zijn, wordt het bedrag toegevoegd aan het budget dat de werknemer kan besteden.

Omdat de introductie en het beheer van het cafetariaplan weliswaar ook kosten met zich meebrengt, mag de werkgever een deel van dat bedrag daarvoor reserveren.

EINDEJAARSPREMIE	€ 3.090,60
<b>Totaal Bruto</b>	<b>€ 3090.60</b>
RSZ	- € 403.94
<b>Belastbaar</b>	<b>€ 2.686,66</b>
Voorheffing op premies	€ - 1.247,68
<b>NETTOLOON</b>	<b>€ 1.438,97</b>



Patronale RSZ (25%)	€ 772,65
Totaal bruto	€ 3.090,60
<b>Totale loonkost</b>	<b>€ 3.863,25</b>
	<b>= BUDGET</b>

# Wat zijn de voordelen?

## Voor de werkgever

- De loonkost verandert niet. Voor jou als werkgever is het een **budgetneutrale operatie**.
- En toch kan je je werknemers een **competitiever loon aanbieden**. Ook al moet er op het brutobedrag van sommige voordelen nog een beperkte bijdrage betaald worden, is voor heel wat andere voordelen de brutowaarde ook meteen de nettowaarde.
- Loon is een gespreksonderwerp waarover gemakkelijk **discussie en wrijving** kan ontstaan omdat de werknemers hun loon onderling vergelijken. Een cafetariaplan is op maat gemaakt en de werknemer staat zelf aan het roer om keuzes te maken die aansluiten bij zijn of haar levensstijl. Daardoor wordt vergelijken minder dwingend en minder evident.

## Voor de werknemer

- Werknemers betalen **geen RSZ-bijdrage of belastingen** op verschillende voordelen uit het cafetariaplan. Ze houden daardoor netto veel meer over.
- Bovendien moet ook de werkgever geen patronale bijdrage betalen op de eindejaarspremie. Het budget dat daarvoor vrijkomt, betekent een **extra netto 'shopbedrag'** voor de werknemer.
- De werknemer kiest uit het aanbod van het cafetariaplan de voordelen die bij zijn levensstijl passen. Dit gepersonaliseerd loonpakket draagt bij tot het gevoel van **autonomie**.
- De keuzes zijn niet in beton gegoten. Elk jaar zijn ze **soepel aanpasbaar**.

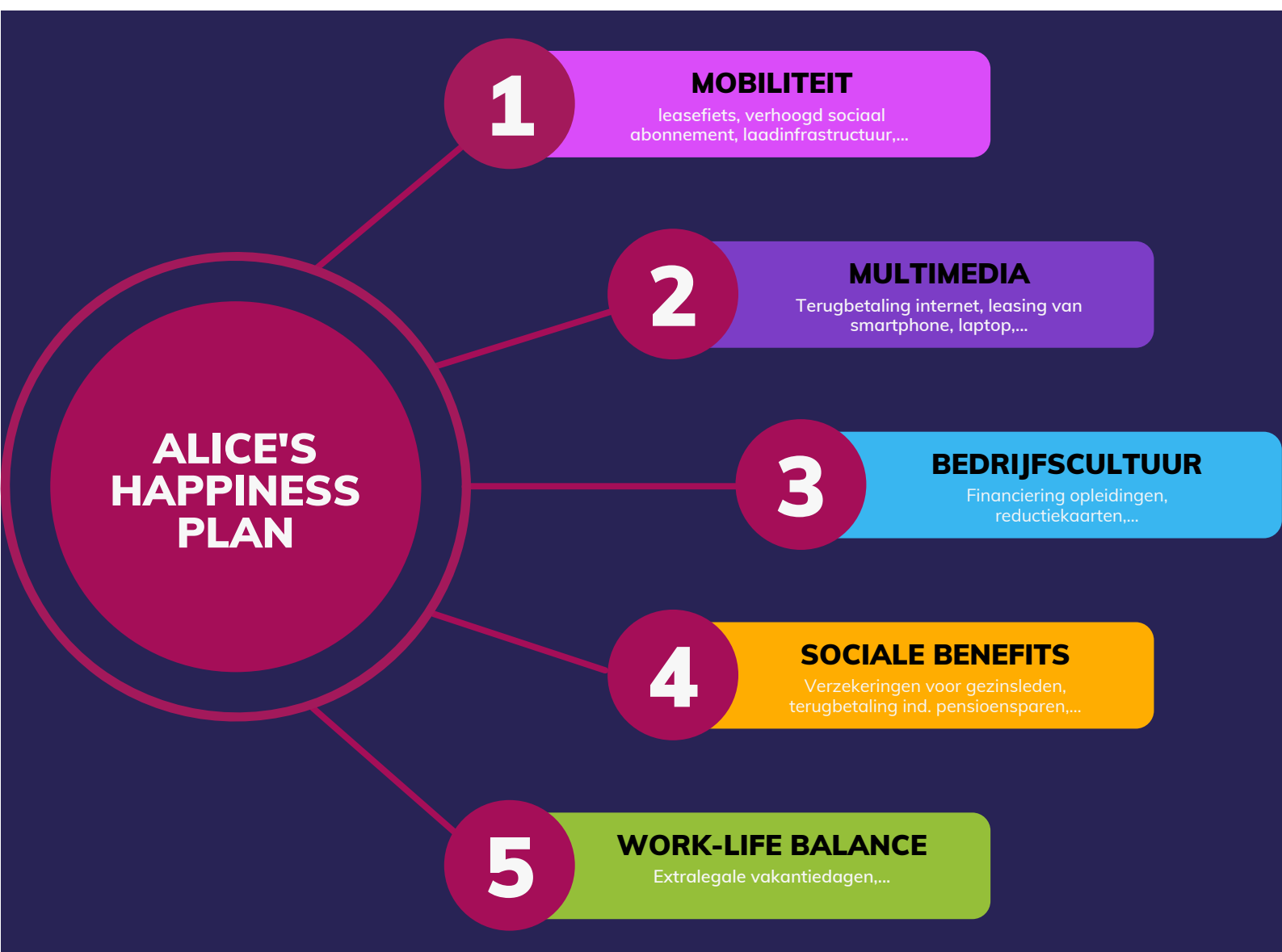
# Kan het voor iedereen?

Helaas kan nog niet iedere werknemer gebruikmaken van het cafetariaplan. De mogelijkheid hangt af van het **paritair comité** waaronder een bedrijf ressorteert. Sommige paritaire comités verhinderen nog dat er gebruik van kunnen maken.

# Wat staat er op het cafetariamenü?

Het aantal keuzemogelijkheden die je als werkgever kan opnemen in het cafetariaplan wordt almaar ruimer. Door een eerste selectie kan je in de verf zetten wat je als werkgever belangrijk vindt. Ook dat is **een manier om je bedrijf een gezicht te geven** en een statement te maken op de arbeidsmarkt. Het is uiteindelijk de werknemer die uit het aanbod een keuze maakt. Zowel de werkgever als werknemer kunnen hun keuzes jaarlijks aanpassen.

Het keuzemenu bestaat uit 5 categorieën. De populairste keuzes zijn hieronder alvast opgesomd.



Het cafetariaplan wordt aangeboden maar er is voor de werknemer **geen verplichting** om hieraan deel te nemen. Ze kunnen ook kiezen om volgens het klassieke salarissysteem verloond te blijven.

# Hoe helpt Alice HR jou hierbij?

Alice HR kan de omschakeling van het klassieke verloningssysteem naar een gepersonaliseerd cafetariaplan **integraal voor haar rekening nemen**. We gaan eerst na of al je werknemers er gebruik van kunnen maken, vervolgens maken we de omschakeling voor iedereen concreet en zorgen dan ook voor de opvolging.

## Behoeftenanalyse

Tijdens de behoeftenanalyse onderzoeken we de behoeften van zowel de werkgever als van de werknemers en maken een **stand van zaken van de premies** die het budget van cafetariaplan kunnen spijzen. We onderzoeken ook of er voor bepaalde onderdelen bijvoorbeeld een **voordeel alle aard** moet betaald worden.

We begeleiden werkgevers in budgetcreatie en keuzebepaling. We raden de werkgever aan om bij de opstart van het cafetariaplan niet alle mogelijke opties beschikbaar te stellen. Een vijftal keuzemogelijkheden is ideaal om alles nauwkeurig en vlot op te starten.

## Invulling

We zoeken de geschikte partners en leveranciers en maken afspraken. We kunnen hier een volledige begeleiding in voorzien. Onze prioriteit is de werkgever zoveel mogelijk ontzorgen.

## Juridisch

De omschakeling naar het cafetariaplan vereist een sluitende juridische omkadering. We stellen extra bijlages bij de arbeidsovereenkomst op, voorzien de nodige policies,...

## Keuzemoment

Via de gebruiksvriendelijke tool kunnen werknemers hun loonpakket samenstellen. Het cafetariaplan is jaarlijks herzienbaar; omdat de werkgever nieuwe mogelijkheden toelaat of omdat de werknemers andere selecties maakt die beter bij zijn of haar situatie passen. Sommige keuzes, zoals het leasen van een fiets, houden een engagement in voor meer dan één jaar.

Alice HR ontzorgt je als werkgever bijgevolg volledig:  
van bij de voorbereiding van het cafetariaplan, via de introductie tot en met het beheer van het plan.

## Graag meer info?

Viermaartlaan 197 - 9600 Ronse  
[just-ask@alice-hr.be](mailto:just-ask@alice-hr.be)