



L'octroi de chèques-repas au sein des pouvoirs locaux: tour d'horizon de cet avantage extralégal

Louise DALLA VALLE,

Conseillère

Cette publication est destinée aux communes, CPAS, intercommunales, régies communales autonomes (RCA) et associations chapitre XII. Les pouvoirs locaux **sont libres de prévoir (ou non) l'octroi de chèques-repas** dans leur statut général du personnel, et le régime est le même pour les agents contractuels et statutaires.

Bases légales : la matière est régie par 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, art. 19bis, et le Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR92), art. 38, par. 1^{er}, al. 1, 25^o, art. 38/1, et art. 53, 14^o.

Le titre-repas, plus communément appelé « chèque-repas », représente un avantage extralégal populaire en Belgique, aussi bien auprès des employeurs que des travailleurs. Toutefois, qu'en est-il de son usage au sein des pouvoirs locaux ?



1. Le principe

Le titre-repas, destiné au paiement d'un repas ou à l'achat d'aliments prêts à la consommation, est considéré, en principe, comme de la rémunération, et par conséquent, soumis aux cotisations de sécurité sociale et à l'impôt. Cependant, le titre-repas n'est pas considéré comme de la rémunération lorsqu'une série de conditions, qui seront examinées ultérieurement, sont respectées (art. 19bis, par. 2, AR 28.11.1969; art. 38/1, CIR92). Dans ce cas de figure, il est exonéré de cotisations sociales et n'est pas soumis à l'impôt. Il n'est donc pas pris en compte pour le calcul de la pension, par exemple.

2. Augmentation de la valeur du chèque-repas : une nouveauté pour 2026 !

Auparavant, pour que les chèques-repas ne soient pas considérés comme de la rémunération, il fallait notamment que l'intervention de l'employeur ne soit pas supérieure à 6,91 euros par titre-repas¹ et que l'intervention du travailleur s'élève au moins à 1,09 euro². En outre, si les autres conditions étaient remplies, les chèques-repas étaient déductibles fiscalement par l'employeur à concurrence de 2 euros par chèque-repas octroyé³.

¹ AR 28.11.1969 pris en exécution de L. 27.6.1969 révisant AL 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art. 19bis, par. 2, al. 1^{er}, 5^o, et CIR92, art. 38/1, par. 2, al. 1^{er}, 5^o.

² AR précité, art. 19bis, par. 2, al. 1^{er}, 6^o, et CIR92, art. 38/1, par. 2, al. 1^{er}, 6^o.

³ CIR92, art. 53, 14^o.

Le 10 novembre dernier, un arrêté royal a été adopté afin de fixer, à partir du 1^{er} janvier 2026, le montant maximal des chèques-repas à 10 euros, avec une intervention patronale maximale de 8,91 euros⁴. Cette augmentation permet également de faire passer la déduction fiscale à titre de frais professionnels de 2 à 4 euros par chèque-repas lorsque l'intervention patronale est maximale⁵. Notons que selon la Déclaration de politique fédérale 2025-2029, la valeur du chèque-repas devrait atteindre 12 euros en fin de législature⁶.

3. Mise en place au sein du pouvoir local

En vertu du principe d'autonomie locale, il revient aux administrations locales de prévoir (ou non), dans leur statut général du personnel, la possibilité d'octroyer des chèques-repas aux membres de leur personnel, qu'ils soient statutaires ou contractuels⁷. Si le pouvoir local décide d'octroyer des chèques-repas, cette décision doit être préalablement soumise à la négociation, dès lors qu'il s'agit de la réglementation de base ayant trait au statut pécuniaire, au sens de l'arrêté royal du 20 août 1985⁸.

Lorsque le pouvoir local décide d'octroyer des chèques-repas et de modifier son statut en conséquence, il convient de lancer une procédure de marché public afin de désigner un éditeur agréé. En pratique, il y a lieu d'éviter de faire naître un droit aux chèques-repas avant l'attribution et la conclusion du marché public. Dès lors, il est recommandé de prévoir, dans le statut, une date d'entrée en vigueur qui tient compte du temps nécessaire à la

⁴ AR 10.11.2025 mod. art. 19bis, AR 28.11.1969 pris en exécution de L. 27.6.1969 révisant AL 28.12.1944 conc. la sécurité sociale des travailleurs, M.B., 17.11.2025. Pour la modification du CIR92, voy. L. 18.12.2025 portant des dispositions diverses, M.B., 30.12.2025, art. 111. L'intervention de l'agent reste inchangée, soit 1,09 euro.

⁵ Pour autant qu'une telle déduction soit applicable. L. 18.12.2025 portant des dispositions diverses, M.B., 30.12.2025, art. 112, mod. CIR92, art. 53, 14^o.

⁶ Voy. accord de coalition fédérale 2025-2029 via le lien suivant : <https://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2025/02/accord-de-majorite%CC%81-ARIZONA-FR-DEFINITIVE.pdf>

⁷ Compte tenu de ce qui a été exposé, nous préconisons que l'octroi de chèques-repas aux agents devrait être prévu par le statut général du personnel, et non par une convention individuelle. Le nouvel article L-1212-2 du CDLD définit le statut général du personnel comme l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale, et qui régit la situation juridique administrative et pécuniaire de l'ensemble des membres du personnel, en ce compris les agents contractuels. À noter que le délai de mise en conformité du cadre et du statut du personnel des autorités locales avec les décrets du 14.3.2024 est postposé au 31.12.2028. À ce sujet, voy. notre actualité : <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-9821>

⁸ AR 20.8.1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, par. 1^{er}, 1^o, de L. 19.12.1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, M.B., 2.10.1985.

procédure de passation du marché public ainsi que des éventuels imprévus pouvant survenir au cours de celle-ci, allant parfois jusqu'à obliger le pouvoir adjudicateur à relancer la procédure.

En raison du principe d'égalité qui s'impose aux pouvoirs locaux, une équivalence de traitement doit être garantie entre les agents contractuels et les agents statutaires qui exercent une fonction identique ou une fonction similaire. En pratique, cette équivalence est assurée au niveau local par le biais du statut dans lequel figurent notamment les règles en matière de rémunération. Dans ce contexte, nous déconseillons d'opérer une distinction entre les membres du personnel concernant l'octroi d'avantages extralégaux, afin d'éviter tout risque de discrimination arbitraire⁹.

4. Conditions d'exonération

4.1 SUR LE PLAN DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Afin de faciliter la compréhension des conditions permettant que le chèque-repas ne soit pas qualifié de rémunération, nous examinerons successivement les différents paragraphes de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

4.1.1 Le secteur public peut octroyer des chèques-repas

« 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 [...] ».

En pratique, bien que les pouvoirs locaux ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de

⁹ F. Hans et L. Demez, « 5. - L'égalité devant et dans le service public : de son double emploi à sa plus-value ? », in Ben Messaoud, S. et Viseur, F. (dir.), *Les principes généraux de droit administratif*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2017, pp. 201 et 202 : « Le statut pécuniaire des agents publics se caractérisant par l'absence de possibilité d'individualisation, l'égalité doit également être garantie lors de l'octroi des allocations et avantages sociaux. Il est renvoyé ici au principe "patere legem quam ipse fecisti" qui est une application du principe d'égalité, principe "qui veut que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient, en règle, traités de la même manière" (cf. infra : n° 5) ».





travail et les commissions paritaires, les instructions administratives de l'ONSS précisent clairement que les employeurs du secteur public ont la possibilité de prévoir l'octroi des chèques-repas aux membres de leur personnel, et ce, dans les mêmes conditions que les employeurs entrant dans le champ d'application de la loi précitée¹⁰.

4.1.2 Une notion-clé : le travail effectif normal

« [...] Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire [...] ».

Les chèques-repas ne peuvent être accordés qu'en cas de travail effectif normal. La notion de « travail effectif normal » reçoit une interprétation stricte de la part de l'ONSS car aucun chèque-repas ne peut être accordé pendant les jours fériés, les jours de repos compensatoire, les jours de maladie, les jours de vacances, etc.¹¹ En pratique, le pouvoir local peut être confronté à des situations spécifiques qu'il convient d'analyser pour considérer s'il s'agit (ou non) de travail effectif normal. Développons.

L'agent en formation et en réunion

Un agent qui est tenu de se rendre à une réunion de service durant un jour de congé aura droit à un chèque-repas. Dans le même esprit, des jours d'absence consécutive afin de suivre une formation nécessaire pour le travail conduisent également à l'octroi de titres-repas¹².

L'agent en mission syndicale et le délégué permanent

Il est admis qu'un titre-repas doit être octroyé pour les journées au cours desquelles les délégués syndicaux accomplissent une mission dans le cadre de leur mandat¹³. Le délégué permanent a également droit aux chèques-repas, dans la mesure où ses prestations constituent du travail effectif¹⁴.

¹⁰ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/salaryfeatures.html> - Instructions administratives ONSS – 2025/1 – La notion de rémunération – caractère rémunérateur.

¹¹ Ibidem.

¹² N. Wellemans, « Les rémunérations alternatives », 2011, Anthémis – Groupe S, p. 407.

¹³ C. Mairy, « Absences des délégués du personnel: quels sont leurs droits? », *Orientations*, liv. 6, 2024, p. 29, et circulaire de l'administration générale de la fiscalité, n° Ci.RH.242/609135 (AGFisc N° 43/2011).

¹⁴ Trib. trav. fr., Bruxelles, 19.2.2019, disponible via le lien suivant : <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/jurisprudence/tribunal-du-travail-bruxelles-19-fevrier-2019>; Trib. trav. fr., Bruxelles, 28.11.2018, R.G. 17/6577/A, disponible sur www.terralaboris.be

L'agent occupé à temps partiel

Lorsqu'un membre du personnel travaille à temps partiel, il a, en principe, droit à un chèque-repas par jour presté, sauf si l'employeur public applique un système de comptage alternatif, que nous examinerons ultérieurement¹⁵. Par ailleurs, le montant du chèque-repas lui-même n'est pas proratisé en fonction du régime hebdomadaire de l'agent.

Dans la pratique, il se peut que vous rencontriez dans votre administration un agent qui preste deux mi-temps auprès de deux pouvoirs locaux distincts. Dans ce cas, il peut tout à fait percevoir des chèques-repas pour chaque mi-temps effectué. Toutefois, il convient de prendre en compte, le cas échéant, l'éventuel système de comptage alternatif en vigueur dans l'une ou l'autre administration.

L'agent à mi-temps médical

Lorsqu'un agent a repris le travail moyennant un temps partiel médical, il a droit aux chèques-repas dans les mêmes conditions qu'un agent occupé à temps plein. Cependant, si l'employeur public applique le système de comptage alternatif, tel qu'étudié ci-dessous, il faut prendre en compte les heures au cours desquelles des prestations de travail ont été réellement effectuées¹⁶. Il n'y a aucune assimilation opérée pour les heures qui ne sont pas prestées et indemnisées par la mutuelle.

L'agent en télétravail

Un agent qui effectue du télétravail a le droit de recevoir des chèques-repas, étant entendu qu'il s'agit du travail effectif normal.

4.1.3 Le système de comptage alternatif: principe et historique

« Les entreprises dans lesquelles, soit pour des prestations de travailleur à temps plein, soit pour des prestations de travailleur à temps partiel, soit pour les deux, différents régimes de travail sont simultanément d'application et qui, en matière de prestations supplémentaires, sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, peuvent calculer ce nombre de jours en divisant le nombre d'heures de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire fournies par le travailleur durant le trimestre par le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence.

Si le résultat de cette opération est un chiffre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure [...] ».

Le comptage alternatif est un système qui permet d'attribuer les chèques-repas en fonction du nombre d'heures réellement prestées, plutôt que du nombre de jours travaillés, en présence de différents régimes de travail. En optant pour ce système, l'employeur permet entre autres d'éviter un traitement inégal entre ses travailleurs qui prestent la même durée totale de travail, mais selon des régimes de travail différents.

En vertu de l'extrait de la disposition reprise ci-dessus, il est donc tout à fait possible pour un employeur d'opter pour le système de comptage alternatif s'il existe différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps pleins et/ou s'il existe différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps partiels.

Il convient de noter que la notion de « régime de travail » correspond au nombre de jours calendaires par semaine pendant lesquels les travailleurs accomplissent leurs fonctions¹⁷.

La condition énoncée à l'article 19bis laisse entendre que, de manière générale, seules les entreprises appliquant l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 relative au travail peuvent prétendre à la mise en place d'un système de comptage alternatif. En raison du champ d'application de la loi du 16 mars 1971, ce système de proratisation est donc par essence inapplicable au secteur public local, à l'exception de certains pouvoirs locaux, comme par exemple certaines intercommunales (visées par la notion d'établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale) ou maisons de repos et de soins rattachées aux CPAS (visées par la notion d'établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène)¹⁸.

L'inapplicabilité du système de comptage alternatif au secteur public local n'était pas sans poser de question. En effet, les administrations locales doivent régulièrement composer avec la coexistence de plusieurs régimes de travail. Sans aucune possibilité de recourir à ce système, les autorités locales se retrouvent confrontées à des coûts élevés et à des inégalités de traitement entre leurs agents.

À ce sujet, les instructions administratives de l'ONSS ont connu une évolution au fil du temps.

¹⁷ SocialEye – Commentaire pratique - F. Verbrugge (Partena Professional), « Cotisations sociales et titres-repas ».

¹⁸ <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-423> - L. Mendola, « Chèques-repas au sein des administrations locales: l'UVCW, Brulocalis et la VVSG pour la poursuite du régime de proratisation », 9.10.2017.

¹⁵ SocialEye – Commentaire pratique – W. Van Eeckhoutte, « Titres-repas (chèques-repas) et cotisations de sécurité sociale ».

¹⁶ Cette information se base sur la réponse reçue par l'UVCW de l'ONSS.



En effet, bien que l'ONSS se soit initialement prononcé en faveur de la possibilité de proratisation dans le secteur public, cette position a ensuite été remise en question¹⁹. L'UVCW, aux côtés de Brulocalis et la VVSG, avait interpellé Maggie De Block, alors Ministre fédérale des Affaires sociales et de la Santé publique de 2014 à 2020. Cette dernière avait confirmé l'applicabilité du comptage alternatif pour les pouvoirs locaux²⁰, position qui est actuellement reprise dans les instructions administratives 2025 de l'ONSS: «*Les institutions publiques peuvent par analogie faire usage de ce système, même si elles ne tombent pas sous cette loi*»²¹.

A) Exemples illustratifs

Pour illustrer la possibilité d'avoir recours (ou non) au système de comptage alternatif, voici quelques exemples tirés des instructions administratives de l'ONSS²².

¹⁹ V. art. précité.

²⁰ <https://www.uvcw.be/personnel/actus/art-407> - L. Mendola, «*Chèques-repas au sein des administrations locales: la Ministre fédérale des Affaires sociales et de la Santé publique confirme aux Unions des Villes et Communes le maintien du principe de proratisation*», 16.11.2017.

²¹ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/salaryfeatures.html> - Instructions administratives ONSS – 2025/1 – La notion de rémunération – caractère rémunérateur.

²² Ibidem. Veuillez noter que les exemples ont été légèrement adaptés et précisés pour les besoins de l'article.

- ✓ **Exemple 1:** dans l'administration A, les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime de 5 jours semaine. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi uniquement dans le régime de 5 jours. Ici, le comptage alternatif ne s'applique pas.

Explication: les travailleurs, qu'ils soient occupés à temps plein ou à temps partiel, prestent leur nombre d'heures de travail dans le même nombre de jours calendrier par semaine.

- ✓ **Exemple 2:** dans l'administration B, les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime de 5 jours semaine. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent uniquement dans un régime de 4 jours semaine. Ici, le comptage alternatif ne s'applique pas.

Explication: les travailleurs, qu'ils soient occupés à temps plein ou à temps partiel, prestent également leur nombre d'heures de travail dans le même nombre de jours calendrier par semaine.

- ✓ **Exemple 3:** dans l'administration C, les travailleurs travaillent uniquement à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours. Ici, le comptage alternatif peut s'appliquer.

Explication: dans le groupe des travailleurs occupés à temps plein, certains prestent 38h



en 5 jours ou 4 jours. Ainsi, il coexiste différents régimes de travail au sein de l'administration, et par conséquent, le comptage alternatif peut s'appliquer.

- ✓ **Exemple 4:** dans l'administration D, les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime de 5 jours semaine. Les travailleurs à temps partiel (30h) travaillent dans un régime de 4 jours semaine, les autres (19h) dans un régime de 3 jours semaine. Ici, le comptage alternatif peut s'appliquer pour le groupe des travailleurs à temps partiel seulement, ou pour toute l'administration.

Explication: dans le groupe des travailleurs occupés à temps partiel, certains prestent en 4 jours ou 3 jours. Ainsi, il coexiste différents régimes de travail au sein de l'administration, et par conséquent, le comptage alternatif peut s'appliquer, uniquement pour les travailleurs à temps partiel, ou également pour toute l'administration (en ce compris les travailleurs occupés à temps plein).

B) Méthode de calcul

Pour obtenir le nombre de chèques-repas à octroyer à un agent, il convient d'avoir égard à la formule suivante: nombre d'heures effectivement prestées par le travailleur pendant un trimestre / (divisé par) nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence.

La notion de personne de référence recouvre le régime hebdomadaire de travail d'un agent occupé à temps plein. Si le résultat obtenu de cette opération est un chiffre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

C) Mise en pratique

Afin de mieux comprendre le système du comptage alternatif, nous vous proposons deux exemples détaillés et commentés.

Dans les deux exemples, nous retenons une durée moyenne de 13 semaines par trimestre (sur la base de 52 semaines par an, réparties en quatre trimestres).

✓ **Exemple de travailleurs occupés à temps plein (38h semaine) en 5 jours ou 4 jours**

Les travailleurs effectuent le même nombre d'heures, mais il existe deux régimes de travail distincts: certains effectuent leurs prestations en 5 jours (travailleurs A) et d'autres en 4 jours (travailleurs B). Ainsi, la durée journalière de travail est nécessairement différente.

Sans comptage alternatif

Pour un trimestre, le travailleur A occupé à temps plein 38h par semaine dans un régime de 5 jours par semaine aurait droit à 65 chèques-repas.

Calcul: 5 (nombre de jours prestés par semaine) x 3 (nombre de semaines dans le trimestre).

Pour un trimestre, le travailleur B occupé à temps plein 38h par semaine dans un régime de 4 jours par semaine aurait droit à 52 chèques-repas.

Calcul: 4 (nombre de jours prestés par semaine) x 13 (nombre de semaines dans le trimestre).

Avec comptage alternatif

Quel que soit le régime de travail, les travailleurs A et B ont effectué 494 heures sur un trimestre.

Calcul: 38 heures prestées en une semaine (que cela soit en régime 5 jours ou 4 jours) x 13 (nombre de semaines dans le trimestre) = 494h, divisées par le nombre normal journalier d'heures, soit, dans notre exemple, 7,6 (7 heures et 36 minutes pour un régime hebdomadaire de 38 heures) est égal à 65 chèques-repas.

Constat: le travailleur B occupé 4 jours semaine n'est pas « pénalisé » par le fait de réaliser son temps plein sur 4 jours. Il aura droit au même nombre de chèques-repas que la personne de référence.

✓ **Exemple de travailleurs occupés à mi-temps (19h semaine)**

En ce qui concerne les travailleurs occupés à mi-temps:

- travailleurs A - ils présentent leur mi-temps à raison de 5 jours par semaine (lundi au vendredi);
- travailleurs B - ils présentent leur mi-temps à raison de 2,5 jours par semaine (lundi-mardi-mercredi).

Sans comptage alternatif

Pour un trimestre, le travailleur A aurait droit à 65 chèques-repas.

Calcul: 5 (nombre de jours travaillés par semaine) x 13 (nombre de semaines dans le trimestre).

Pour un trimestre, le travailleur B aurait droit à 33 chèques-repas (32,5 arrondis à l'unité supérieure).

Calcul: 2,5 (nombre de jours travaillés par semaine) x 13 (nombre de semaines dans le trimestre).

L'on constate d'ores et déjà que le fait de réaliser un mi-temps sur 5 jours ou 2,5 jours a une influence importante sur le nombre de chèques-repas octroyés.

Avec comptage alternatif

Quel que soit le régime de travail, les travailleurs A et B ont effectué 247 heures sur un trimestre.

Calcul: 19 (nombre d'heures prestées par semaine) x 13 (nombre de semaines dans le trimestre) = 247 heures, divisées par le nombre normal journalier d'heures, soit, dans notre exemple, 7,6 (7 heures et 36 minutes pour un régime hebdomadaire de 38 heures) est égal à 32,5 chèques-repas. On arrondit à l'unité supérieure, comme précisé précédemment, soit 33 chèques-repas.

À noter que l'employeur pourrait décider d'appliquer le comptage alternatif uniquement dans le groupe des temps partiels, ou appliquer le système au groupe des temps pleins et temps partiels, en vertu de la possibilité laissée par l'arrêté royal.

Constat: l'exemple démontre que le comptage alternatif favorise l'égalité de traitement et reflète plus fidèlement la réalité du travail effectué lorsqu'on a des régimes de travail différents.

D) Nombre maximal de jours prestables

« Si le résultat de cette opération est un chiffre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre, il est limité à ce dernier [...] ».

Comme précisé dans le dernier exemple commenté, il convient d'arrondir le nombre de chèques-repas obtenu à l'unité supérieure.

En outre, le nombre de chèques-repas obtenu ne peut en aucun cas excéder le nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein; le cas échéant, il est limité à ce plafond. Illustrons cela avec un exemple pratique.

✓ **Exemple avec un travailleur occupé à temps plein (38h semaine)**

Un travailleur A preste 38 heures par semaine, soit 7,6 (7 heures et 36 minutes) par jour. Au cours

du mois de mai, il y a eu un surcroît de travail, et le travailleur A a donc presté des heures supplémentaires pour lesquelles il a obtenu un repos compensatoire durant le même mois, équivalent à 2 jours. Il a presté 494 heures sur le trimestre, divisées par le nombre journalier d'heures; il aurait droit à 65 chèques-repas.

Si la récupération avait été prise au trimestre suivant, il aurait travaillé 509 heures sur le trimestre, divisées par le nombre journalier d'heures; il aurait droit techniquement à 67 chèques-repas. Cependant, le nombre de chèques-repas sera tout de même limité à 65.

Constat : le nombre de chèques-repas sera limité à 65 car le travailleur ne peut prétendre à plus de chèques-repas qu'il n'aurait reçu si le système de comptage alternatif n'était pas d'application, à savoir 5 (nombre de jours prestés par semaine) \times 13 (nombre de semaines dans un trimestre).

E) Où doit être mentionné le système de comptage alternatif ?

« Les entreprises qui souhaitent appliquer ce mode de calcul doivent le prévoir par convention collective de travail ou, pour les entreprises n'ayant institué ni un conseil d'entreprise, ni un comité de prévention et de protection sur les lieux du travail, ni une délégation syndicale, dans le règlement du travail; cette convention collective de travail ou ce règlement du travail détermine par ailleurs le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence et le mode de calcul du nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre [...] ».

L'octroi de chèques-repas doit figurer dans le statut général du personnel, lequel, depuis la réforme de 2024²³, est applicable tant aux agents statutaires qu'aux agents contractuels. Plus précisément, les administrations qui souhaitent avoir recours au comptage alternatif doivent le prévoir au sein du règlement de travail²⁴. Ainsi, ce dernier doit préciser le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence et le mode de calcul du nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein au sein de l'administration.

4.1.4 Régularisation éventuelle

« Les titres-repas électroniques sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte

titres-repas du travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations mentionnées dans l'alinéa précédent. Les titres-repas électroniques sont censés être octroyés au travailleur au moment où son compte titres-repas est crédité. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le trimestre tel que déterminé à l'alinéa précédent [...] ».

Les chèques-repas doivent être délivrés tous les mois en fonction du nombre prévisible de journées de travail effectif. En pratique, certains événements peuvent arriver (congés, maladie, etc.), ce qui nécessitera d'effectuer une régularisation. Cette dernière devra se faire au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, compte tenu du réel travail effectué. Par exemple, si le trimestre concerné correspond à la période de janvier 2025 à mars 2025, le nombre de chèques-repas devra être régularisé au plus tard le dernier jour du mois d'avril 2025.

4.1.5 Corrections: incidentes sur le plan fiscal et social

« [...] Les titres-repas qui excèdent le nombre de journées de travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire fournies par le travailleur reçoivent moins de titres-repas que le nombre total de ces journées, le montant de l'intervention de l'employeur dans les titres trop peu perçus est considéré comme rémunération. La détermination du nombre de titres-repas attribués en excédent ou en insuffisance, intervient sur base de la situation telle qu'existante au moment de l'expiration du 1^{er} mois suivant le trimestre auquel les titres-repas se rapportent [...] ».

Il conviendra de porter une attention particulière à la régularisation qui doit être effectuée. En effet, il faut que le nombre de titres-repas corresponde au nombre de jours prestés (sauf en cas de comptage alternatif). En cas d'absence ou de mauvaise régularisation, cela pourrait avoir des conséquences fiscales et sociales.

En outre, une série d'autres conditions, qui seront citées de manière succincte, doivent être respectées afin que les titres-repas ne soient pas considérés comme de la rémunération :

²³ Voy. note de bas de page n° 7, supra.

²⁴ Pour plus d'informations concernant le règlement de travail au sein des pouvoirs locaux, voy. notre ouvrage « *Le règlement de travail des pouvoirs locaux, guide pratique* », 2^e édition, 2025.



- ✔ le titre-repas doit être délivré au nom du travailleur (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 3°);
- ✔ le titre-repas a une validité de 12 mois à compter du moment où il est crédité sur le compte titres-repas (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 4°);
- ✔ l'intervention de l'employeur ne peut être supérieure à 8,91 euros par titre-repas (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 5°), modifié par l'arrêté royal du 10 novembre 2025 précité, depuis le 1^{er} janvier 2026;
- ✔ l'intervention du travailleur dans le coût du titre-repas doit s'élever au moins à 1,09 euro (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 6°);
- ✔ la fiche de paie du travailleur doit comprendre le nombre de chèques-repas, et le montant brut diminué de la part personnelle du travailleur (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 7°);

- ✔ le travailleur peut consulter à tout moment le solde de ses titres-repas électroniques ainsi que leur durée de validité avant utilisation (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 8°);
- ✔ les titres-repas électroniques doivent obligatoirement être émis par un éditeur agréé par les ministres compétents, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010 (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 9°);
- ✔ l'utilisation des titres-repas électroniques ne peut générer aucun coût pour le travailleur, sauf en cas de vol ou perte selon des règles fixées dans le règlement de travail. Le coût de remplacement ne peut jamais dépasser la valeur d'un titre-repas (AR 28.11.1969, art. 19bis, §2, 10°).

4.2 SUR LE PLAN FISCAL

L'article 38, paragraphe 1, alinéa 1^{er}, 25^o, du Code des impôts sur les revenus 1992 prévoit l'exonération des titres-repas sur le plan fiscal si ces derniers répondent aux conditions prévues par l'article 38/1 du même Code. Lorsque les conditions analysées en amont en matière de sécurité sociale sont remplies, le titre-repas bénéficie également d'une exonération sur le plan fiscal²⁵.

²⁵ N. Wellemans, « Les rémunérations alternatives », op. cit., p. 423. Com. I.R., art.38/31, SPF Finances – Avis aux employeurs & sociétés (AFER), M.B., 19.5.2009.

5. Focus sur deux questions particulières

LE RESTAURANT D'ENTREPRISE

En pratique, il se peut que le pouvoir local mette à disposition des membres du personnel des repas à prix démocratique: par exemple, le service traiteur dispensé par le CPAS ou la maison de repos du CPAS. La notion de restaurant d'entreprise a une portée large, ce qui permet d'englober bon nombre de situations²⁶. En ce qui concerne le repas, il est entendu comme un repas dit « standard » (potage ou entrée légère, plat chaud, dessert et boisson)²⁷.

Il convient d'avoir égard à deux hypothèses²⁸:

- ✓ première hypothèse: si le prix du repas est inférieur au prix coûtant (c'est-à-dire le montant maximum de l'intervention patronale), les titres-repas sont considérés comme de la rémunération pour les jours où le travailleur a utilisé le restaurant d'entreprise, sauf si le montant du chèque-repas est intégralement utilisé pour ce repas;
- ✓ deuxième hypothèse: si le prix du repas est égal ou plus élevé que le prix coûtant, le cumul des chèques-repas et du repas est acceptable et le chèque-repas ne perd pas sa nature d'avantage extralégal, puisqu'il n'y a pas de double avantage.

L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS DANS LE CAS DU LICENCIEMENT

La question de savoir si les chèques-repas doivent être pris en considération dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis a longtemps fait l'objet de divergences au sein des cours et tribunaux²⁹. Cependant, selon une jurisprudence majoritaire et les auteurs de doctrine, le titre-repas représente un avantage qui peut être évalué pécuniairement³⁰. L'évaluation de cet avantage correspond au montant de l'intervention de l'employeur

dans le chèque-repas³¹. Le montant annuel à intégrer dans la rémunération annuelle brute servant de base au calcul de l'indemnité de préavis correspond à la quote-part patronale du chèque-repas, multipliée par le nombre de jours pour lesquels un chèque-repas a été accordé au cours des 12 mois précédant le congé³².

Conclusion

Comme nous l'avons vu, le chèque-repas peut être un véritable outil dans la politique rémunératoire du pouvoir local. En respectant certaines conditions, il est exonéré de cotisations sociales et d'impôt, ce qui explique sa popularité croissante. Avec la réforme de 2024, et la création d'un statut général du personnel applicable aussi bien aux statutaires qu'aux contractuels, nous avons notamment clarifié les conditions que le pouvoir local doit respecter pour pouvoir en octroyer³³. En particulier, nous avons exposé, à travers des exemples concrets, que l'implantation du système de comptage alternatif est une piste intéressante afin d'éviter un traitement inégal entre les travailleurs qui prestent la même durée totale de travail, mais selon des régimes de travail différents. Plus globalement, cet article a été réalisé sur base des différentes questions qui ont été posées à la Cellule Personnel/Ressources humaines afin de pouvoir répondre au mieux aux réalités de terrain des pouvoirs locaux.

²⁶ N. Wellemans, *ibidem*, p. 407.

²⁷ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/cumulation_companyrestaurant.html - Instructions administratives ONSS – 2025/1 – La notion de rémunération – cumul avec un restaurant d'entreprise.

²⁸ N. Wellemans, *op. cit.*, pp. 442 à 444.

²⁹ Bureau d'avocats Claeys & Engels, « *Licenciement et démission* », Waterloo, Wolters Kluwer, 2010, p.734.

³⁰ Bureau d'avocats Claeys & Engels, *ibidem*.; A.-F. Brasselle, E. Carlier et S. Lacombe, « Section 4 - Montant de l'indemnité compensatoire de préavis », *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2018, pp. 452-453; SocialEye – commentaire pratique - Francis Verbrugge (Partena Professional) – « *La rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis* ».

³¹ Bureau d'avocats Claeys & Engels, *op. cit.*, p. 734; C. trav. Liège, 29.11.2000, *J.T.T.*, 2001, p. 213; C. trav. Bruxelles, 25.6.1991, *J.T.T.*, 1991, p. 452.

³² A.-F. Brasselle, E. Carlier et S. Lacombe, *op.cit.*, p. 452.

³³ À ce sujet, voy. notre modèle de statut général du personnel via le lien suivant : <https://www.uvcw.be/personnel/modeles/art-9542> (accès réservé aux membres).