

G. in 18°, Minimumfabricagemaatstaven : worden de bijzondere voorwaarden voor statoestellen vervangen door :

« Bijzondere voorwaarden voor statoestellen.

a) Het statoestel is opgebouwd uit een metalen frame van profiel- en/of ronde buis, doormeter minimum 25 mm, wanddikte 1 mm, voorzien van een oppervlaktebehandeling in epoxy of verchromd.

b) De basis heeft een breedte van minimum 700 en maximum 750 mm en een lengte van minimum 900 en maximum 1100 mm.

c) De voetplaat heeft een lengte van 500 mm en een breedte tussen 380 en 480 mm. Deze plaat is voorzien van een antisliplaag. Hierop zijn vier, in voor-, achterwaarts en tevens zijdelings verstelbare, voetblokken gemonteerd. De voorste zijn voorzien van een voettipuitsparing.

d) De openstaande steunen hebben een lengte van minimum 900 mm en maximum 1050 mm. Hierop zijn drie onderdelen bevestigd : kniesteunbeugel, optreksteunbeugel en motorbevestigingsbeugel (bij mechanisch statoestel : de veiligheidsgordelbeugel).

— De kniesteunbeugel is vertikaal positioneerbaar tussen 250 en 550 mm. Hierop is een voorgevormde bilaterale kniesteun, bekleed met een zachte kunststof, voorzien, dewelke minimaal 200 mm horizontaal verstelbaar is;

— De optreksteunbeugel is in de hoogte verstelbaar tussen 550 en 900 mm en de optreksteunen hebben een lengte van minimum 550 en maximum 750 mm;

— De motorbevestigingsbeugel of veiligheidsgordelbeugel is in de hoogte verstelbaar en afzonderlijk afneembaar.

e) De motor heeft een voeding van 240V getransformeerd naar 24V, een trekkracht van 85 kg en afstandsbediening. De motor is zowel instelbaar in opwaartse als in neerwaartse richting; die motor is tevens voorzien van twee veiligheidsgordels waaraan een, in alle richtingen verstelbare voorgevormde, zitvlaksteun is bevestigd.

f) Het tafelblad is minimaal 350 mm in de hoogte en 200 mm in de verticale richting verstelbaar en voorzien van een gepolsterde buik- of borstuitsparing. Dit werkblad heeft een minimumafmeting van 850 mm op 750 mm en is vrij van scherpe randen of hoeken. ».

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de tweede maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 3.** Onze Minister van Sociale Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 januari 1998.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. M. DE GALAN

G. au 18°. Critères minimums de fabrication, les conditions spéciales en ce qui concerne les appareils de station debout sont remplacées par :

« Conditions spéciales pour appareils de station debout.

a) L'appareil de station debout est constitué d'un cadre métallique dont les tubes sont ronds et/ou ont un profil rectangulaire, diamètre de minimum 25 mm, épaisseur de la paroi 1 mm, dont la surface a reçu un traitement époxy ou chromé.

b) La base a une largeur de minimum 700 et maximum 750 mm et une longueur de minimum 900 et maximum 1100 mm.

c) La plaque cale-pied a une longueur de 500 mm et une largeur comprise entre 380 et 480 mm. Cette plaque est pourvue d'une couche antidérapante. Sur cette plaque sont montés quatre blocs de soutien du pied réglables en avant et en arrière et sur les côtés. Les blocs avant comportent une découpe pour la pointe du pied.

d) Les soutiens ouverts ont une longueur de minimum 900 mm et maximum 1050 mm. Trois parties y sont fixées : l'étrier repose-genou, l'étrier repose-élévateur et l'étrier de fixation du moteur (dans le cas d'un appareil de station debout mécanique : l'étrier-ceinture de sécurité).

— L'étrier repose-genou peut être positionné verticalement entre 250 et 550 mm. On y fixe un repose-genou bilatéral préformé, recouvert d'une matière synthétique douce, qui est réglable horizontalement sur au moins 200 mm.

— L'étrier repose-élévateur est réglable en hauteur entre 550 et 900 mm et les repose-élévateur ont une longueur de minimum 550 et maximum 750 mm;

— L'étrier de fixation du moteur ou l'étrier-ceinture de sécurité est réglable en hauteur et séparément amovible.

e) Le moteur possède une alimentation en 240 V transformé en 24 V, une force de traction de 85 kg et une commande à distance. Le moteur est réglable en position haute ou basse; ce moteur est pourvu de deux ceintures de sécurité auxquelles est fixé un repose-siège préformé et réglable dans tous les sens.

f) La tablette est réglable en hauteur sur au minimum 350 mm et 200 mm dans le sens vertical et comprend une découpe capitonnée au niveau de l'abdomen ou du thorax. Cette tablette a une dimension minimum de 850 mm sur 750 mm et est exempte de bords ou de coins coupants. ».

**Art. 2.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au *Moniteur belge*.

**Art. 3.** Notre Ministre des Affaires sociales est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 1998.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre des Affaires sociales,  
Mme M. DE GALAN

N. 98 — 433

[C — 98/22085]

**3 FEBRUARI 1998. — Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 19bis 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**

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, inzonderheid op artikel 23, tweede lid;

Gelet op 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, inzonderheid op artikel 19bis, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 januari 1994;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 16 september 1997;

F. 98 — 433

[C — 98/22085]

**3 FEVRIER 1998. — Arrêté royal modifiant l'article 19bis 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**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment l'article 23, alinéa 2;

Vu 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, notamment l'article 19bis, remplacé par l'arrêté royal du 31 janvier 1994;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 16 septembre 1997;

Op voorstel van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 17 december 1997;

Gelet op de beslissing van de Ministerraad van 9 januari 1998 over de adviesaanvraag binnen een termijn van ten hoogste drie dagen;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid, gemotiveerd door het feit dat de toekenning van maaltijdcheques aan werknemers en de regels waarbij de voorwaarden worden bepaald om ze niet in aanmerking te nemen bij de berekening van de sociale-zekerheidsbijdragen belangrijke elementen van de interprofessionele akkoorden zijn en dat desbetreffende regels dus noodzakelijkerwijze op 1 januari 1998 in werking moeten treden teneinde het sociaal overleg correct te laten verlopen;

Gelet op het advies van de Raad van State gegeven op..., in toepassing van het artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Artikel 19bis 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, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 januari 1994, wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Art.19bis. § 1. Het voordeel toegekend onder de vorm van een maaltijdcheque wordt als loon beschouwd.

Indien een maaltijdcheque werd of wordt verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, is § 2 niet toepasselijk.

Onverminderd § 2 worden de maaltijdcheques voor dagen waarvoor de werknemer het voordeel van artikel 19, § 2, 11° geniet, als loon beschouwd, tenzij die maaltijdcheques integraal worden aangewend om dat voordeel te verwerven.

§ 2. Opdat zij niet als loon worden beschouwd, moeten maaltijdcheques terzelfder tijd aan alle volgende voorwaarden voldoen :

1° 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 schriftelijke 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° 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 voltijds 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

Sur proposition du Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale;

Vu l'avis du Conseil national du Travail, donné le 17 décembre 1997;

Vu la délibération du Conseil des Ministres du 9 janvier 1998 sur la demande d'avis dans un délai ne dépassant pas trois jours;

Vu l'urgence motivée par le fait que l'attribution des titres-repas aux travailleurs et les règles instaurant les conditions de leur exonération du calcul des cotisations de sécurité sociale constituent des éléments importants des accords interprofessionnels et qu'il est donc indispensable que les règles y afférentes entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1998, de façon à garantir un fonctionnement correct de la concertation sociale;

Vu l'avis du Conseil d'Etat donné le..., en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires sociales et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 19bis 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, remplacé par l'arrêté royal du 31 janvier 1994, est remplacé par la disposition suivante :

"Art.19bis. § 1<sup>er</sup>. L'avantage accordé sous forme de titre-repas est considéré comme rémunération.

Si un titre-repas a été ou est octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, le § 2 n'est pas applicable.

Sans préjudice du § 2, les titres-repas sont considérés comme rémunération pour les jours au cours desquels le travailleur bénéficie de l'avantage visé à l'article 19, § 2, 11°, sauf si ces titres-repas sont utilisés intégralement pour obtenir cet avantage.

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

1° 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 rémunération;

2° 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

hebben opgericht, in het arbeidsreglement; deze collectieve arbeids-overeenkomst 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 voltijds 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 werkgeverstussenkost 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° 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.

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 werkgeverstussenkost van meer dan 180 frank worden als loon beschouwd;

6° de tussenkomst van de werknemer bedraagt ten minste het bedrag van de raming 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.

§ 3. 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 of de onderneming opteert voor de berekening van het aantal cheques in functie van het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal, alsook :

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

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking op 1 april 1998.

**Art. 3.** Onze Minister van Sociale Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 februari 1998.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. M. DE GALAN

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 au 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 où 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° 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.

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 francs par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 180 francs 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.

§ 3. 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 si l'entreprise a opté pour le calcul du nombre de titres-repas en fonction du nombre total d'heures effectivement prestées durant le trimestre, ainsi que :

- 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.”.

**Art. 2.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1998.

**Art. 3.** Notre Ministre des Affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 février 1998.

ALBERT

Par le Roi :  
La Ministre des Affaires sociales,  
Mme M. DE GALAN