

De loonnorm 2015 – 2016: Veelgestelde vragen

Inhoudstafel

Inleiding.....	1
1. Waar komt de loonnorm vandaan?	1
2. Op wie is de loonnorm van toepassing?	2
3. Hoe wordt de loonnorm berekend?	2
a. Gemiddelde loonkost.....	2
b. Referentieperiode	3
4. Wat valt er onder het begrip ‘loonkosten’?.....	3
a. Algemeen principe	3
b. Loonnorm 2015 – 2016.....	4
5. Welke loonkosten worden niet meegerekend om de loonnorm te controleren?	4
5.1. Wettelijke uitzonderingen	4
a. Indexeringen	4
b. Baremieke verhogingen	4
c. Winstdeelnemingen.....	5
d. Toename van het aantal personeelsleden.....	5
e. Bijdragen gestort in het kader van de sociale pensioenstelsels	5
f. Eenmalige innovatiepremies.....	6
g. Eenzijdige loonsverhogingen?	6
5.2. Uitzonderingen bepaald door de bevoegde Minister.....	6
a. Commissielonen.....	7
b. Overlonen	7
c. Verandering van paritair comité of overgang van overneming.....	7
d. Overheidsmaatregelen	7
e. Reorganisatie van de arbeidsvoorwaarden	7
f. Opzeggingsvergoedingen.....	7
g. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	8

h.	Gender- en leeftijdsneutraal loonbeleid.....	8
6.	Vanaf wanneer treedt de loonnorm in werking?	9
7.	Controle en sancties.....	9
7.1.	Huidige stand van de wetgeving.....	9
a.	Sancties	9
b.	Controle	10
7.2.	Toekomstig recht?	10
8.	FAQ.....	10
8.1.	Een werknemer heeft goed gepresteerd. Kan de werkgever hem hiervoor nu op geen enkele manier extra belonen?.....	10
8.2.	Kan de werkgever bestaande voordelen die afliepen in 2014 verlengen?.....	11
8.3.	Na afloop van een vaste inlooperperiode kent een werkgever al zijn werknemers automatisch een loonsverhoging toe. Mag hij dat voor nieuwe werknemers niet meer toepassen?.....	12
8.4.	Een werknemer vraagt in plaats van een verhoging van zijn brutoloon een forfaitaire onkostenvergoeding. Zal dit dan niet onder de loonnorm vallen?	12
8.5.	Een werkgever is in 2014 (of eerder) met het gehele personeel een bonus/loonsverhoging overeengekomen die zou worden toegekend vanaf dit jaar. Mag hij die nu niet meer toepassen omwille van de loonnorm?	12
8.6.	Hoe moet de werkgever het privégebruik van een bedrijfswagen aanrekenen op zijn loonkosten?	13
8.7.	Wat als het paritair comité de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer verhoogt? .	13

Inleiding

De wet van 28 april 2015 heeft de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 vastgelegd. Deze bedraagt:

- voor 2015: 0 %;
- voor 2016:
 - o 0,5 % van de brutoloonmassa, totale kost voor de werkgever alle lasten inbegrepen;
 - o 0,3 % van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever.

Dit betekent dus dat de gemiddelde loonkost in iedere onderneming in 2015 niet en in 2016 slechts binnen bovenstaande marges mag stijgen. In tegenstelling tot vorige keren, wordt de loonnorm deze keer niet tweejaarlijks bepaald, maar wordt er per jaar een aparte marge ingesteld.

Toch is het principe niet zo eenvoudig als men zou denken. Deze loonblokkering roept immers bij ondernemingen heel wat vragen op. Zo is de wetgeving op bepaalde vlakken nog zeer onduidelijk, wat ruimte laat voor interpretatie. Daarnaast zullen niet *alle* loonsverhogingen een invloed hebben op de stijging van de loonkost van de ondernemingen.

In deze nota willen we de werkgevers een zo duidelijk mogelijk inzicht geven van wat er de komende twee jaar wel en niet mogelijk zal zijn op het vlak van de verloning van hun personeel. Wij merken daarbij nog op dat de beperkte marges die voor 2016 toegelaten zijn best nog niet meteen benut worden, maar dat men beter even afwacht of er op sectoraal niveau daarover geen afspraken worden gemaakt. Hieronder zal het dus voornamelijk gaan over de mogelijkheden die er bestaan *buiten bovenstaande marges om*.

Wij merken hier wel bij op dat de regering in haar regeerakkoord heeft verklaard een aantal aanpassingen te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot deze loonnorm. Dat punt komt hieronder ook kort aan bod (zie punt 7.2.).

1. Waar komt de loonnorm vandaan?

De maatregelen van loonmatiging vloeien in principe voort uit de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Omdat men vaststelde dat de gemiddelde loonkost in België heel wat hoger lag ten opzichte van onze buurlanden (dit zijn Frankrijk, Duitsland en Nederland), gaf die wet aan de sociale partners de opdracht om in het tweejaarlijks interprofessioneel akkoord telkens de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vast te leggen.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stelde echter vast dat, ondanks die opdracht die gegeven werd aan de sociale partners, de loonkostenkloof met onze buurlanden toch alsmaar bleef stijgen. De reden daarvan zou zijn dat de sociale partners deze loonnorm historisch eerder als indicatief dan als dwingend beschouwden. Daarom is er de laatste jaren alsmaar meer initiatief vanuit de regering gekomen, waarbij

de sociale partners specifieke instructies kregen voor het vastleggen van die loonnorm. Zo werd er voor de periode 2011 – 2012 slechts een marge van 0,3 % toegelaten, terwijl er voor de periode 2013 – 2014 sprake was van een volledige loonblokkering. Ondanks al de genomen maatregelen behoren de Belgische loonkosten nog steeds tot de hoogste in Europa.

Voor de periode 2015 – 2016 heeft de regering de sociale partners toch toegelaten een beperkte marge voor loonkostenontwikkeling vast te leggen. De sociale partners (met uitzondering van het ABVV) zijn hierin geslaagd. De regering wilde dat ontwerpakkoord van de sociale partners bekrachtigen bij een koninklijk besluit. Maar omdat de vastgelegde regels licht afweken van wat er volgens de wet van '96 toegelaten was, heeft men de loonnorm moeten vastleggen in een afzonderlijke wet, de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

2. Op wie is de loonnorm van toepassing?

De wet van 26 juli 1996 bepaalt dat de loonnorm van toepassing is op:

- **de privésector:** het gaat om de werkgevers en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités vallen.
- **de economische overheidsbedrijven** (sinds 27 april 2015): Het betreft BELGACOM, de NMBS, Infrabel, bpost en Belgocontrol.

3. Hoe wordt de loonnorm berekend?

De wet definieert het begrip 'loonkostenontwikkeling' als *“de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privé-sector, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en zo nodig gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur”*.

a. Gemiddelde loonkost

Om te gaan kijken of de loonnorm dus al dan niet werd overschreden, moet men niet de globale loonkost van de werkgever gaan vergelijken met die van de twee voorgaande jaren, maar wel de *gemiddelde* loonkost per werknemer in voltijdse equivalenten. Dat betekent dat een stijging van de loonkost ten gevolge van een verhoging van de arbeidsduur van deeltijdse werknemers of zelfs individuele loonsverhogingen (zie verder) niet noodzakelijk tot gevolg zullen hebben dat de loonnorm voor de jaren 2015 en 2016 overschreden zal zijn.

Daarnaast bepaalt het laatste zinsdeel van de definitie ook nog dat de loonkostenontwikkeling moet worden gecorrigeerd door veranderingen in de gemiddelde jaarlijkse conventionele arbeidsduur. In die zin zou men de loonkostenontwikkeling dus ook kunnen omschrijven als de nominale verhoging van de gemiddelde loonkost *per uur* per werknemer in VTE.

b. Referentieperiode

Volgens de wet van '96 moet de tweejaarlijkse maximale marge voor loonkostenontwikkeling telkens worden vergeleken met de voorgaande periode van twee jaar. Dat principe werd voor de berekening van de loonnorm tot nu toe altijd gehanteerd. Hoewel de loonnorm ditmaal apart werd vastgelegd voor 2015 en 2016 gaan we er nog steeds van uit dat de maximale marge moet worden berekend ten opzichte van de periode 2013 – 2014.

4. Wat valt er onder het begrip 'loonkosten'?

a. Algemeen principe

De wet geeft zelf geen definitie van het begrip 'loonkosten'. In de rechtsleer werd er daarover intussen echter al heel wat geschreven. Bovendien vaardigde de toenmalige Minister van Werk, Miet Smet, in 1997 een interpretatieve nota uit over de loonnorm. We noemen deze hierna gemakshalve de 'nota Smet'. Die nota bevatte heel wat informatie over wat er onder die loonkosten moet worden begrepen. Hieronder geven we u een overzicht van welke voordelen er zeker in aanmerking zullen worden genomen.

Logischerwijze omvat het begrip 'loonkosten' **alle kosten die voor de werkgever gepaard gaan met de uitbetaling van het loon**. Die omschrijving is zeer ruim. Ze omvat uiteraard de gewone maandelijkse brutobezoldiging, de voordelen van alle aard (privégebruik bedrijfswagen, gsm, laptop, ...), bonussen, premies, het vakantiegeld, maaltijdcheques, toeslagen bij de voordelen die worden toegekend voor de verschillende sectoren van de sociale zekerheid, toeslagen bij vergoedingen verschuldigd ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, de vergoedingen voor opleidingen rechtstreeks of onrechtstreeks betaald aan de werknemers, ...

Aangezien het gaat over *loonkosten*, moeten niet enkel de voordelen die in handen van het personeel komen worden meegerekend, maar ook de wettelijke of conventionele **patronale socialezekerheidsbijdragen**. Hiermee worden ook de bijdragen die worden gestort in een fonds voor bestaanszekerheid of een ander sociaal fonds beoogd.

Daarnaast kan men zich ook de vraag stellen of de **terugbetaling van bepaalde onkosten** aan het personeel onder het begrip 'loonkost' vallen. Over het algemeen wordt daarbij nagegaan of de onkostenvergoedingen al dan niet rechtstreeks te maken hebben met het werk. Is dat wel het geval, zouden ze niet onder de loonnorm vallen (vb. terugbetaling beroepsverplaatsingen, werkmaterialen, ...). Zijn ze niet rechtstreeks verbonden met het werk zelf, zouden ze wel op de loonnorm worden aangerekend (vb. verplaatsingskosten woon-werkverkeer). Dit lijkt ons echter moeilijk verdedigbaar indien die stijging van de loonkost het gevolg is van bijvoorbeeld het feit dat bepaalde werknemers verhuisd zijn.

Ten slotte willen we er op wijzen dat een stijging van de loonkost niet altijd het gevolg moet zijn van een effectieve loonsverhoging of toekenning van een nieuw voordeel. Indien een werkgever in zijn

onderneming een arbeidsduurvermindering doorvoert die tot gevolg heeft dat zijn gemiddelde loonkost per uur zal stijgen, zal deze ook strijdig zijn met de loonnorm.

De conclusie is dat men voor het begrip 'loonkost' eerder een economische invulling voorstaat. De sociaalrechtelijke en fiscale definities van 'loon' dekken dus bijlange niet de hele lading.

b. Loonnorm 2015 – 2016

De loonnorm van 2015 – 2016 wijkt af van die voor de vorige periodes, enerzijds omdat de loonnorm apart per jaar wordt vastgelegd, en anderzijds omdat zij in een bijzondere berekeningswijze voorziet.

Voor 2016 is de maximale marge immers gelijk aan:

- 0,5 % van de brutoloonmassa, totale kost voor de werkgever alle lasten inbegrepen;
- 0,3 % van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever.

De brutoloonmassa komt overeen met alle lonen en voordelen toegekend aan de werknemers, maar zonder de werkgeversbijdragen

De wet geeft geen definitie van het begrip "loonmassa in netto". Uit de wettekst zou men kunnen afleiden dat de marge van 0,3 % moet worden berekend op het totaal van de nettolonen van de werknemers in de periode 2013 – 2014. Nochtans hadden de sociale partners het in hun ontwerpakoord wat anders verwoord. Uit die bewoordingen kon men het interpreteren alsof men de 0,3 % kon berekenen op de totale loonmassa en dat bedrag dan in netto zou moeten kunnen uitbetalen. Op dat punt zal men dus nog duidelijkheid moeten scheppen.

5. Welke loonkosten worden niet meegerekend om de loonnorm te controleren?

5.1. Wettelijke uitzonderingen

De wet van 6 juli 1996 bepaalt zelf een aantal elementen die niet in rekening zullen worden gebracht om te berekenen of de loonnorm al dan niet overschreden werd. We bespreken ze hier apart.

a. Indexeringen

De automatische aanpassingen van de minimumlonen aan de levensduurte op basis van bestaande sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden niet in rekening gebracht om na te gaan of de loonnorm al dan niet werd overschreden. Ten gevolge van die indexeringen zal de gemiddelde loonkost automatisch stijgen, zonder dat dat een probleem vormt voor de loonnorm.

b. Baremieke verhogingen

Baremieke verhogingen zijn toegelaten onder de huidige loonnorm. De wet definieert een baremieke verhoging als *"de bestaande loonsverhoging wegens dienstanciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen*

of *individuele categorieveranderingen, bij collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd*". Hieruit kunnen we enkele voorwaarden afleiden waaraan die barema's moeten voldoen.

Eerst en vooral moet het gaan om *bestaande* barema's. Gebeurt de loonsverhoging op basis van een baremiek systeem, moet dat er een zijn dat dus al bestond vóór 1 januari 2015.

Daarnaast moet het gaan om een verhoging op basis van anciënniteit, leeftijd, normale bevorderingen of individuele categorieveranderingen. Deze voorwaarde spreekt voor zich en is nu eenmaal eigen aan een baremiek systeem.

Ten slotte moeten de barema's volgens de letter van de wet ook bij collectieve arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd. Indien de verhoging gebeurt op basis van een sectoraal barema zal die voorwaarde altijd voldaan zijn. Nochtans zijn er ook veel ondernemingen die eigen ondernemingsbarema's hanteren die niet altijd bij cao zijn vastgelegd. Zo kan er een baremiek systeem bestaan op basis van een individueel akkoord, het arbeidsreglement of zelfs een gebruik. Over het algemeen is men het erover eens dat ook barema's op basis van voornoemde rechtsbronnen aanvaard worden.

We kunnen hieruit dus het volgende concluderen: Indien de werkgever kan bewijzen dat er, *voor* de invoering van de loonnorm, op basis van een gebruik, reglement, individuele of collectieve overeenkomst een bepaald verloningssysteem bestond in zijn onderneming, dat gekoppeld is aan de functies en/of de anciënniteit, dan zullen de verhogingen die op basis daarvan worden toegekend, niet in rekening worden gebracht. Dat houdt ook in dat de werkgever zal moeten kunnen aantonen dat de verhogingen niet willekeurig gebeuren, maar dat er een zeker, objectief en transparant systeem in zit.

c. Winstdeelnemingen

Het gaat hier zowel om deelnames in de winst, waarbij het bedrag van de winst in geld wordt uitgekeerd, als om deelnames in het kapitaal, waarbij het bedrag van de winst wordt uitgekeerd in uitkeringen of in aandelen of deelbewijzen, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

d. Toename van het aantal personeelsleden

De verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten worden niet in rekening gebracht. Wij menen daaruit te kunnen concluderen dat indien de werkgever kan bewijzen dat zijn gemiddelde loonkost gestegen is ten gevolge van een nieuwe aanwerving, hij daarvoor niet gesanctioneerd kan worden.

e. Bijdragen gestort in het kader van de sociale pensioenstelsels

Het gaat hier niet zomaar om iedere werkgeversbijdrage in een aanvullend sociaal pensioenstelsel, maar om die pensioenstelsels die, naast de pensioentoezegging, ook in solidariteitsprestaties voorzien (*sociale pensioenstelsels*). Er zijn vier soorten solidariteitsprestaties:

- de financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen tijdens bepaalde periodes van inactiviteit;

- de vergoeding van inkomensverlies onder de vorm van een rente wanneer er inkomensverlies is wegens definitieve arbeidsongeschiktheid of overlijden;
- de betaling van een rente in geval van ernstige ziekte;
- de verhoging van de lopende pensioen- of overlevingsrenten.

f. Eenmalige innovatiepremies

Het gaat om de innovatiepremies die voldoen aan de voorwaarden van artikel 28 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg. Dit zijn dus de premies toegekend aan werknemers (verbonden met een arbeidsovereenkomst) die met innoverende voorstellen komen die een daadwerkelijke meerwaarde zijn voor de onderneming.

g. Eenzijdige loonsverhogingen?

Artikel 9 van de wet van 26 juli 1996 bepaalt dat “*overeenkomsten op intersectoraal, sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau*” de loonnorm niet mogen overschrijden. Wanneer we die bepaling strikt interpreteren, zouden we kunnen besluiten dat enkel voordelen die *via overeenkomst* worden toegekend en de loonnorm overschrijden sanctioneerbaar zijn. Indien een werkgever daarentegen *eenzijdig* bijvoorbeeld een bonus of loonsverhoging toekent aan een werknemer en daardoor de loonnorm overschrijdt, zal dat niet kunnen worden gesanctioneerd.

Via de eenzijdige toekenning zou de werkgever dus toch wat marge hebben om bijkomende voordelen toe te kennen. Toch moeten we hier enkele belangrijke kanttekeningen bij maken. Zo zal het onderscheid tussen een eenzijdige toekenning en een mondelinge overeenkomst niet altijd eenvoudig te maken zijn. Bovendien zou het kunnen dat men via de eenzijdige toekenning van een loonsverhoging zou trachten om de opgelegde loonnorm te omzeilen. Indien de sociale inspectiediensten menen dat er sprake zou zijn van zo’n omzeiling, zouden zij toch kunnen besluiten dat het gaat om een schending van de loonnorm. Wij denken in het bijzonder aan het geval waarin er in voorgaande jaren altijd loonsverhogingen toegekend werden op basis van een (individueel of collectief) akkoord, waar de werkgever die nu eenzijdig gaat toekennen. Bovendien is ook niet geweten of de sociale inspectiediensten deze strikte interpretatie ook zullen volgen.

5.2. Uitzonderingen bepaald door de bevoegde Minister

Hier en daar heeft ook de overheid zich uitgesproken over de manier waarop de loonnorm zou gecontroleerd worden. Zo is er enerzijds de nota Smet (zie hierboven), die een aantal elementen opsomt die, hoewel ze als loonkost worden beschouwd, en hoewel de wet deze niet uitdrukkelijk uitsluit, toch geen sanctionering tot gevolg zullen hebben indien ze een overschrijding van de loonnorm tot gevolg zouden hebben (punten a tot f hieronder). Daarnaast zijn er ook nog een aantal voordelen of situaties, waarbij de loonnorm overschreden wordt, waarvan de FOD WASO heeft bevestigd dat zij evenmin zullen gesanctioneerd worden (punten g en h hieronder).

a. Commissielonen

Het gaat meer algemeen om stelsels van variabele lonen (lonen gekoppeld aan resultaten, merit rating). De werkgever zal wel moeten kunnen aantonen dat het een stelsel was dat bestond voor de invoering van de loonnorm en dat de toekenningsvoorwaarden ongewijzigd zijn gebleven.

Denk bijvoorbeeld aan de handelsvertegenwoordiger die in 2013 plots veel meer klanten aanbrengt dan in 2012. Het is logisch dat dit niet wordt gesanctioneerd, aangezien de werkgever op basis van zo'n systeem de loonkosten niet zelf in de hand heeft.

b. Overlonen

Wanneer er in de onderneming in 2015 en 2016 meer overuren worden gepresteerd dan in 2014, zal dat een stijging van de loonkosten van de onderneming met zich meebrengen. Indien door die stijging uiteindelijk de loonnorm wordt overschreden, zal dat volgens de nota Smet niet gesanctioneerd worden.

c. Verandering van paritair comité of overgang van overneming

Wanneer de werkgever, bijvoorbeeld door een wijziging van zijn activiteiten, overgaat naar een ander paritair comité, kan dat nieuwe loonvoorwaarden voor zijn personeel met zich meebrengen, ten gevolge van de toepassing van nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten. Ook dat zal volgens de nota Smet echter niet worden gesanctioneerd.

Dat geldt ook wanneer de gemiddelde loonkost in de onderneming stijgt ten gevolge van een harmonisatie van de loonvoorwaarden in het kader van een overgang van onderneming (cao nr. 32bis).

d. Overheidsmaatregelen

De stijging van de gemiddelde loonkost van de werkgever ten gevolge van een overheidsmaatregel zal ook niet worden gesanctioneerd. Dit werd ook bevestigd in een publicatie op de website van de FOD WASO.

e. Reorganisatie van de arbeidsvoorwaarden

Om de mogelijkheden van de werkgever inzake de organisatie van de arbeid niet volledig te beknotten, zou de stijging van de gemiddelde loonkost ten gevolge van zo'n reorganisatie niet gesanctioneerd worden. Zo kan het zijn dat een werkgever in zijn onderneming ploegen- en/of nachtarbeid wil invoeren, gepaard gaande met de toekenning van ploegen- en/of nachtpremies.

f. Opzeggingsvergoedingen

Het uitbetalen van een opzeggingsvergoeding in geval van een ontslag van een van een werknemer (arbeider/bediende) zal ook niet gesanctioneerd zijn wanneer de werkgever daardoor de loonnorm overschrijdt.

g. Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen

Een collectieve loonsverhoging of de toekenning van een nieuwe collectieve bonus zal zo goed als zeker de verhoging van uw gemiddelde loonkost met zich meebrengen. De niet-recurrente bonus is per definitie zo'n collectief voordeel.

In een antwoord op een parlementaire vraag met betrekking tot de loonnorm voor 2011 en 2012, antwoordde de toenmalige Minister van Werk echter dat de sociale inspectiediensten geen rekening zouden houden met de bonussen toegekend in het kader van cao nr. 90. Zij vond deze immers vergelijkbaar met de winstparticipaties, die ook niet in rekening worden gebracht (zie hierboven). De wet van '96 had deze bonusplannen enkel nog niet uitgesloten omdat die op dat moment nog niet bestonden. Ook deze uitzondering werd bevestigd op de website van de FOD WASO.

Er is al sprake geweest om de wet van '96 aan te passen en de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen aan de lijst met elementen die niet worden meegerekend voor de loonnorm toe te voegen. Tot nu toe is er hierover echter nog geen officiële tekst verschenen.

h. Gender- en leeftijdsneutraal loonbeleid

De overheid wil al enkele jaren werk maken van het wegwerken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Hiervoor werd door de wet van 22 april 2012 een kader gegeven om die strijd op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau te voeren. Die wet verplicht ondernemingen die gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen onder andere om om de twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming te maken, die het mogelijk maakt te bepalen of de onderneming een genderneutraal bezoldigingsbeleid voert. Op basis van dat analyseverslag moet er dan een actieplan worden opgesteld met concrete maatregelen om tot zo'n genderneutraal beleid te komen.

De FOD WASO bevestigde op haar website dat cao's gericht op het wegwerken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het kader van de nieuwe loonkloofwet van 22 april 2012 eveneens geoorloofd kunnen zijn. Het lijkt ons inderdaad niet wenselijk om maatregelen die op ondernemingsniveau worden genomen op basis van deze wet te sanctioneren. In analogie daarmee wordt de loonkostverhoging als gevolg van de verhogingen van de jeugdlonen voorzien in de cao's nrs. 43 en 50 van de NAR toegestaan.

Een o.i. hiermee vergelijkbare categorie zijn de inspanningen die bepaalde ondernemingen zullen moeten leveren in het kader van een verplicht op te stellen werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming (45-plussers). De maatregelen en inspanningen die in zo'n werkgelegenheidsplan worden opgenomen, zouden een stijging van de gemiddelde loonkost tot gevolg kunnen hebben. Het lijkt ons verdedigbaar en bovendien wenselijk dat men overschrijdingen van de loonnorm ten gevolge van die maatregelen en inspanningen eveneens niet zal sanctioneren. Anders zou men de werkgever wel heel zwaar beperken in de mogelijke maatregelen om het aantal 45-plussers in de onderneming te behouden of te verhogen.

6. Vanaf wanneer treedt de loonnorm in werking?

De wet van 28 april 2015 trad in werking op 30 april 2015. Het is dus duidelijk dat overschrijdingen die gebeuren op basis van overeenkomsten die *na* die datum worden afgesloten sanctioneerbaar zullen zijn.

Nochtans bepaalt artikel 2 van die wet o.a. dat *“de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2015 op 0 % wordt vastgelegd”*. Daaruit zou men dus kunnen afleiden dat ook de niet toegelaten loonsverhogingen die werden toegekend voor de inwerkingtreding van de wet uiteindelijk mee in rekening zullen worden gebracht om na te gaan of de gemiddelde loonkost in 2015 en 2016 gestegen zal zijn. Een loonsverhoging op basis van een akkoord voor 30 april 2015 zal immers ook gevolgen hebben op de gemiddelde loonkost van de werkgever voor het ganse jaar 2015.

Hoe de sociale inspectiediensten zullen omgaan met zulke akkoorden afgesloten voor de inwerkingtreding van de wet, is echter nog niet duidelijk. Alleszins werden de voornemens inzake de loonnorm voor 2015 en 2016 wel al aangekondigd via de pers. Een sociale inspecteur zou dus van mening kunnen zijn dat de werkgever eigenlijk voor de inwerkingtreding van het KB al op de hoogte was van het feit dat deze loonnorm er zou komen.

Indien het tot een juridische discussie zou komen, zijn er hierover o.i. toch verschillende standpunten mogelijk. Tenzij de regering hierover duidelijkheid schept, zal enkel een rechter uiteindelijk kunnen oordelen hoe men in een specifiek geval met deze problematiek moet omgaan. Op dit vlak schept de loonnorm dus toch heel wat rechtsonzekerheid. Het meest voorzichtige standpunt is alleszins om ervan uit te gaan dat ook akkoorden gesloten voor 30 april 2015 toch in rekening zullen worden gebracht.

Over de vraag over wat er met akkoorden gesloten in 2014 of eerder moet gebeuren verwijzen we door naar punt 8.6. van de FAQ (zie punt 8 hieronder).

7. Controle en sancties

7.1. Huidige stand van de wetgeving

a. Sancties

Artikel 9 van de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten bepaalt duidelijk dat collectieve arbeidsovereenkomsten die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van o.a. wetten en besluiten nietig zijn. Het gaat hier om een **absolute nietigheid**, wat inhoudt dat de cao in principe nooit bestaan heeft en alle rechtsgevolgen zullen moeten worden uitgewist. In de praktijk lijkt zoiets niet meteen haalbaar, omdat de toegekende voordelen niet altijd zomaar zullen kunnen worden teruggevorderd en omdat in bepaalde gevallen de gevolgen van de cao voor de gemiddelde loonkost pas na afloop van de periode 2015-2016 kunnen worden bekeken.

De wet van 26 juli 1996 bepaalt dat de werkgever die de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling niet naleeft, kan worden gestraft met een **administratieve geldboete van 250 tot 5.000 euro**. Deze administratieve boete is echter niet overgenomen in het Sociaal Strafwetboek dat

in werking trad op 1 juli 2011. Daarom bestaat er discussie of die sanctie zelfs nog *kan* worden opgelegd. Er bestaat eveneens discussie over het feit of de geldboete maar één keer kan worden opgelegd of dat zij wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers. Op de site van de FOD WASO kan u nochtans het volgende lezen: “Een werkgever die de loonnorm niet respecteert kan een boete opgelegd krijgen van 250 tot 5.000 euro”. Hieruit zou men kunnen afleiden dat de boete maar eenmaal kan worden opgelegd, ongeacht het aantal betrokken werknemers of overeenkomsten, nl. van zodra de loonnorm op ondernemingsniveau wordt overschreden.

b. Controle

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten is bevoegd voor de controle van de loonnorm. In het verleden is echter vaak gebleken dat er eigenlijk geen controles plaatsvonden. Tot nu toe zijn er ons nog geen gevallen bekend waarin een onderneming werd gesanctioneerd op de niet-naleving van de loonnorm.

Nochtans heeft de FOD WASO recent ook al geweigerd om een aantal sectorale cao's die de loonnorm voor 2011-2012 overtraden algemeen verbindend te laten verklaren, wat een zekere verstrenging ten opzichte van de voorgaande jaren betekent. Ook bevestigde de toenmalige Minister van Werk in 2011 dat de loonnorm effectief zou worden gecontroleerd. Maar ook nu hebben wij nog geen weet van effectieve controles.

7.2. Toekomstig recht?

Omwille van het feit dat er in het verleden zo weinig controle was op de loonnorm heeft de regering Michel I in haar regeerakkoord verklaard dat ze de bepalingen van de wet van 26 juli 1996 met betrekking tot de sanctionering van de loonnorm strenger zouden maken. Ook werd er verklaard dat er efficiënt zou worden toegezien op iedere collectieve arbeidsovereenkomst die een hogere loonevolutie dan de loonnorm voorziet of daarin resulteert. Ook zouden ze een automatisch correctiemechanisme willen invoeren voor wanneer er een overschrijding zou worden vastgesteld. Tot nu toe werd de wet van '96 op die punten echter nog niet officieel aangepast en kunnen we hierover dus nog niet meer informatie geven.

8. FAQ

De loonnorm leeft onder de werkgevers. Dit wordt aangetoond door de hieronder vermelde concrete vragen die ons met betrekking tot deze loonnorm al werden gesteld. De oplossingen kunnen vaak gevonden worden aan de hand van bovenvermelde algemene principes, maar regelmatig is ook eigen interpretatie geboden.

8.1. Een werknemer heeft goed gepresteerd. Kan de werkgever hem hiervoor nu op geen enkele manier extra belonen?

Het is duidelijk dat wanneer een werkgever een nieuwe *collectieve* loonsverhoging invoert, de gemiddelde loonkost zal stijgen ten opzichte van 2014. De loonblokkering betekent echter niet dat hij

een individuele werknemer of bepaalde werknemers niet meer extra kan belonen. De wettelijke bepalingen laten immers toch nog wat mogelijkheden open.

Zo kan hij een werknemer die goed gepresteerd heeft steeds belonen door zijn functie aan te passen, wat op basis van de bestaande barema's in zijn sector of onderneming zal leiden tot een loonsverhoging. Over wat er begrepen moet worden onder zo'n **baremieke verhoging** verwijzen we naar punt 5.1. hierboven vermeld.

Daarnaast biedt ook de berekeningswijze van de loonnorm zelf een oplossing. Zoals immers aangehaald in punt 3 hierboven wordt de loonnorm berekend als een **gemiddelde per werknemer** in voltijdse equivalenten. Het feit dat een werkgever een bepaalde werknemer dus een loonsverhoging of een individuele premie toekent, betekent niet noodzakelijk dat dat gemiddelde zal stijgen. Zo kan hij er immers door bepaalde ingrepen op andere vlakken voor gezorgd hebben dat de *gemiddelde* loonkost gedaald is, zodanig dat hij wat marge heeft om nieuwe individuele voordelen toe te kennen. Denk bijvoorbeeld aan het geval waarin bepaalde oudere (en meestal duurdere) werknemers uit dienst zijn gegaan (vb. wegens pensioen of het vinden van een nieuwe betrekking) en de werkgever deze vervangen heeft door jongere en goedkopere werkkrachten. In dat geval kan hetgeen hij uitspaart door de aanwerving van deze goedkopere werknemers, in principe worden gependend aan het toekennen van individuele loonsverhogingen die niet onder de baremieke verhogingen of andere uitgesloten voordelen vallen. Onder 'goedkopere' werknemers in de zin van deze loonnorm vallen niet enkel de werknemers met een lager brutoloon dan diegenen die zij vervangen, maar bijvoorbeeld ook diegenen die recht geven op een doelgroepvermindering. De patronale socialezekerheidsbijdragen vallen immers ook onder het begrip 'loonkost' (zie punt 4 hierboven.).

Ten slotte kan de werkgever ook altijd **eenzijdig** een loonsverhoging toekennen, maar die optie biedt geen garanties dat hij niet gesanctioneerd zal worden (zie punt 5.1.).

8.2. Kan de werkgever bestaande voordelen die afliepen in 2014 verlengen?

Stel dat de werkgever vorig jaar aan het geheel van zijn personeel een eenmalige bonus heeft toegekend. Betekent de invoering van de loonnorm dan dat hij dat dit jaar niet opnieuw kan doen?

Dat is niet noodzakelijk het geval. Zoals we eerder aanhaalden, mag de *gemiddelde* loonkost per werknemer in voltijdse equivalenten immers niet stijgen. Wanneer hij dus dezelfde bonus toekent als vorig jaar, zal dat in principe geen invloed hebben op dat gemiddelde.

Een ander voorbeeld zijn de ecocheques die vorig jaar werden toegekend op basis van een sectorale cao die afliep in 2014. Wanneer er in de sector van de werkgever nu een nieuwe cao wordt afgesloten die de toekenning van hetzelfde aantal ecocheques voor dit jaar invoert, zal dat ook niet in strijd zijn met de loonnorm.

8.3. Na afloop van een vaste inlooperperiode kent een werkgever al zijn werknemers automatisch een loonsverhoging toe. Mag hij dat voor nieuwe werknemers niet meer toepassen?

Voor zover dat systeem in zijn onderneming al voor de invoering van de loonnorm werd toegepast voor het geheel van zijn personeel of voor een bepaalde categorie, kan dit worden beschouwd als een toegelaten 'baremieke verhoging'. Zelfs wanneer dit nooit schriftelijk werd vastgelegd, zal men dit aanvaarden, aangezien het een gebruik betreft dat al langer algemeen wordt toegepast en een zekere voorspelbaarheid heeft.

8.4. Een werknemer vraagt in plaats van een verhoging van zijn brutoloon een forfaitaire onkostenvergoeding. Zal dit dan niet onder de loonnorm vallen?

Zoals we eerder aanhaalden vallen bepaalde onkostenvergoedingen niet onder de loonnorm. Nochtans is het duidelijk dat de toekenning van zo'n forfaitaire onkostenvergoeding die er enkel toe strekt het nettoloon van de werknemer te verhogen eigenlijk verdoken loon is. Indien de RSZ en/of de fiscus doorhebben dat de werkgever loonsverhogingen vervangt door onkostenvergoedingen waar geen beroepskosten tegenover staan, kunnen zij die herkwalficeren als loon en in rekening brengen voor de loonnorm. Het is dus zeker en vast af te raden om loonsverhogingen toe te kennen in de vorm van zo'n onkostenvergoeding.

Dit neemt niet weg dat wanneer een werkgever aan bepaalde personeelsleden al een forfaitaire onkostenvergoeding toekent, hij deze op basis van steekproeven altijd opnieuw kan evalueren en eventueel verhogen indien het forfait niet meer representatief is.

8.5. Een werkgever is in 2014 (of eerder) met het gehele personeel een bonus/loonsverhoging overeengekomen die zou worden toegekend vanaf dit jaar. Mag hij die nu niet meer toepassen omwille van de loonnorm?

Voor het antwoord op deze vraag kunnen we deels verwijzen naar punt 6 hierboven, waar we ingaan op de problematiek rond de inwerkingtreding. Hier ligt het echter nog wat anders, aangezien de overeenkomst tot toekenning van de bonus/loonsverhoging werd afgesloten voor de periode waarin de huidige loonnorm moet worden gerespecteerd.

Ook hierover heerst er echter onduidelijkheid en zijn verschillende interpretaties mogelijk. Het lijkt ons alleszins niet wenselijk om ook deze overeenkomsten te sanctioneren, ook al wordt de loonmarge erdoor overschreden. De werkgever is er immers ook toe gehouden om bestaande overeenkomsten te respecteren. Wij vinden het dan ook maar logisch dat de sociale inspectiediensten alle overeenkomsten die werden gesloten voor 2015 en die nieuwe voordelen of loonkostverhogingen voorzien vanaf 1 januari 2015 zullen aanvaarden.

Wilt de werkgever echter heel voorzichtig zijn en wenst hij de loonsverhoging niet door te voeren of de bonus niet toe te kennen, kunnen we hem enkel adviseren om hierover te onderhandelen met zijn

personeel, verwijzend naar de dwingende en sanctioneerbare loonnorm. Dit moet het personeel bewust maken en hen ertoe aanzetten om afstand te doen van een overeengekomen voordeel, hoe klein die kans ook moge zijn.

8.6. Hoe moet de werkgever het privégebruik van een bedrijfswagen aanrekenen op zijn loonkosten?

Hierover bieden noch de wet, noch de nota Smet enige duidelijkheid. Men heeft hier immers de keuze tussen: het fiscale forfait, de reële gebruikswaarde voor de werknemer (cfr. opzeggingsvergoeding) of de reële kost voor de werkgever.

Eerder vermeldden we al dat men voor het begrip 'loonkost' in het kader van de loonnorm over het algemeen eerder een economische invulling voorstaat. Het Arbeidshof van Antwerpen besliste in het verleden ook al dat men onder het begrip 'loonkost' de werkelijk door de werkgever gedragen kosten moet begrijpen.¹ Daarom is men over het algemeen dus van mening dat er bij, bvb. de bedrijfswagen, moet worden gekeken naar de reële kost voor de werkgever die eraan verbonden is. Door een goed beheer van zijn bedrijfswagenpark kan een werkgever wat marge creëren om elders bijvoorbeeld wat individuele loonsverhogingen te voorzien.

Dezelfde redenering mag worden gevolgd voor de toekenning van andere alternatieve verloningsvormen die in natura worden toegekend.

8.7. Wat als het paritair comité de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer verhoogt?

De FOD WASO zal cao's die de loonnorm niet respecteren, niet algemeen verbindend verklaren. Aangezien de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer ook onder het begrip loonkost valt, zijn cao's die die werkgeverstussenkomst verhogen in principe strijdig met die loonnorm.

De FOD WASO heeft ons nochtans schriftelijk bevestigd dat zij er geen probleem van zullen maken indien die cao de werkgeverstussenkomst als volgt beperkt:

- fietsvergoeding: de tussenkomst ten gevolge van de verhoging moet onder het fiscaal aftrekbaar bedrag blijven (0,22 EUR/km in 2015);
- sociaal abonnement: de werkgeverstussenkomst bedraagt maximaal 75 % (cao 19octies) of 80 % ingeval het gaat om een derdebetalersregeling.

¹ Arrest geciteerd in O. DEBRAY & C. REYNTENS, "Les nouvelles dispositions en matière de modération salariale – Un premier avril lourd de conséquences?", *Orientations*, 2011/6, p. 19.