

De loonnorm 2013 – 2014: 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
4. Wat valt er onder het begrip ‘loonkosten’	3
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.....	5
g. Eenzijdige loonsverhogingen?	5
5.2. Uitzonderingen bepaald door de bevoegde Minister.....	6
a. Commissielonen.....	6
b. Overlonen	6
c. Verandering van paritair comité of overgang van overneming.....	6
d. Overheidsmaatregelen	7
e. Reorganisatie van de arbeidsvoorwaarden	7
f. Opzeggingsvergoedingen.....	7
g. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.....	7
h. Gender- en leeftijdsneutraal loonbeleid.....	7
6. Vanaf wanneer treedt de loonnorm in werking?	8
7. Controle, sancties... en beloning?	9
7.1. Huidige stand van de wetgeving	9

a.	Sancties	9
b.	Controle	9
7.2.	Toekomstig recht?	10
8.	FAQ.....	10
8.1.	Een werknemer heeft goed gepresteerd. Kan zijn werkgever hem hiervoor nu op geen enkele manier extra belonen?.....	10
8.2.	Kan de werkgever bestaande voordelen die afliepen in 2012 verlengen?.....	11
8.4.	Na afloop van de proeftijd kent een werkgever al zijn werknemers automatisch een loonsverhoging toe. Mag hij dat voor nieuwe werknemers niet meer toepassen?.....	11
8.5.	Een werknemer vraagt in plaats van een verhoging van zijn brutoloon een forfaitaire onkostenvergoeding. Zal dit dan niet onder de loonnorm vallen?	12
8.6.	Een werkgever is in 2012 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
8.7.	Hoe moet de werkgever het privégebruik van een bedrijfswagen aanrekenen op zijn loonkosten?	12
8.8.	Wat als de sector waaronder de onderneming ressorteert een voordeel invoert waardoor de loonnorm zal worden overschreden?	13

Inleiding

Het koninklijk besluit van 28 april 2013 heeft de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2013 en 2014 vastgelegd op 0 %. Dit betekent dus dat de gemiddelde loonkost in iedere onderneming tijdens die periode niet mag stijgen.

Toch is het principe niet zo eenvoudig als men zou denken. Deze loonblokkering roept immers bij ondernemingen heel wat vragen op. Het is nogal kort door de bocht om te denken dat de lonen nu effectief bevroren zijn en niemand in de komende twee jaren nog in aanmerking zal komen voor een loonsverhoging. 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. Het basisprincipe is dat loonsverhogingen nog wel mogelijk zijn, zo lang de onderneming er maar voor zorgt dat zijn gemiddelde loonkost op de komende twee jaren niet stijgt.

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 hier wel bij op dat de Regering momenteel bezig is met het aanpassen van de wettelijke bepalingen met betrekking tot deze loonnorm. Wij hebben hiervan al een aantal voorstellen en ontwerp teksten kunnen inkijken. Sommige daarvan zullen hieronder ook kort worden besproken.

1. Waar komt de loonnorm vandaan?

Het koninklijk besluit van 28 april 2013 werd genomen in uitvoering van 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 heeft nu vastgesteld dat, ondanks die opdracht die gegeven werd aan de sociale partners, de loonkostenkloof met onze buurlanden toch blijft stijgen. De reden zou zijn omdat de sociale partners deze loonnorm, buiten de jaren 2001 en 2012, tot nu toe eerder als indicatief dan als dwingend beschouwden. Daarom heeft de Federale Regering bij de begrotingsonderhandelingen van eind 2012 zelf aan de sociale partners de opdracht gegeven om bij de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord voor de periode 2013-2014 te voorzien in een volledige loonblokkering. De sociale partners konden hierover echter geen akkoord bereiken, zelfs niet via bemiddeling van de Regering. Daarom heeft de Regering zelf het initiatief moeten nemen en deze loonblokkering voor de jaren 2013 en 2014 vastgelegd bij Koninklijk Besluit.

2. Op wie is de loonnorm van toepassing?

De wet van 26 juli 1996 bepaalt dat de loonnorm van toepassing is op de privésector, maar laat na te bepalen welke ondernemingen er daarmee precies bedoeld worden. Aangezien de loonnorm in principe moet worden vastgelegd door de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, moet het o.i. dus gaan om werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités vallen. De werkgevers die er niet onder vallen behoren dus niet tot de privésector en zijn dus niet geïmponeerd door de loonnorm.

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"*.

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 2013 en 2014 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.

Daarnaast geeft de wet bijzonder weinig uitleg over hoe de vergelijking precies zal gebeuren. In artikel 3 zegt men enkel dat de loonkostenontwikkeling wordt uitgedrukt in procentuele groeivoeten ten opzichte van de twee voorgaande jaren. Hieruit kan men dus afleiden dat 2011 en 2012 de referentie jaren zullen zijn. In 1997 vaardigde de toenmalige Minister van Werk, Miet Smet, wel een interpretatieve nota uit over de loonnorm, we noemen deze hierna gemakshalve de 'nota Smet', waarin werd bepaald dat de gemiddelde loonkost van de jaren '97 en '98 moest worden vergeleken met de gemiddelde loonkost van de jaren '95 en '96. Op basis hiervan kunnen we dus besluiten dat de gemiddelde loonkost van de werkgever per werknemer in voltijdse equivalenten over de jaren 2013 en 2014 niet mag stijgen ten opzichte van zijn *gemiddelde loonkost per werknemer in voltijdse equivalenten over de jaren 2011 en 2012*. Deze nota bevatte echter louter instructies aan de ambtenaren van de administratie van de Minister en heeft in die zin dus geen juridisch bindende waarde. Aangezien het echter een van de weinige verduidelijkingen is die de overheid omtrent deze loonnorm ooit heeft gegeven, mogen we ervan uitgaan dat deze principes ook nog kunnen gebruikt worden voor de interpretatie van de huidige loonnorm.

4. Wat valt er onder het begrip 'loonkosten'

De wet geeft zelf geen definitie van het begrip 'loonkosten'. In de rechtsleer werd er daarover intussen echter al heel wat geschreven. Bovendien bevat ook de nota Smet 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, ... Ook commissielonen, overlonen en de tussenkomst in een sociaal abonnement vallen er bijvoorbeeld onder (zie nochtans punt 5.2. hieronder).

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, ...). Hierin schuilt echter geen middel om plots forfaitaire onkostenvergoedingen toe te kennen om de loonnorm trachten te omzeilen (zie verder onder punt 8.5.). 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.

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 2013.

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 2013 en 2014 meer overuren worden gepresteerd dan in 2012, zal dat een stijging van de loonkosten van de onderneming met zich meebrengen. Indien door die stijging uiteindelijk de loonnorm wordt overschreden, zal dat, nogmaals 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. Denk bijvoorbeeld aan de recent ingevoerde Wyninckx-bijdrage. Ook een eventuele verhoging van de minimale tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van een treinkaart valt daaronder.

Een ander voorbeeld is de harmonisatie van het arbeiders- en bediendenstatuut. Voorlopig is het nog koffiedik kijken wat de overheid hierover zal beslissen. Het spreekt echter voor zich dat indien zo'n eventuele harmonisatie zou leiden tot een hogere gemiddelde loonkost, de werkgevers niet moeten vrezen daarvoor te worden gesanctioneerd.

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 resultaatsgebonden 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?

Het Koninklijk Besluit van 28 april 2013 trad in werking op 2 mei 2013. Het is dus duidelijk dat overschrijdingen die gebeuren op basis van overeenkomsten die *na* die datum worden afgesloten sanctioneerbaar zullen zijn.

Artikel 1 van het KB bepaalt nochtans duidelijk dat "*de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2013 en 2014 op 0 % wordt vastgelegd*". Daaruit zou men dus kunnen afleiden dat ook de niet toegelaten loonsverhogingen die werden toegekend *voor* de inwerkingtreding van het KB uiteindelijk mee in rekening zullen worden gebracht om na te gaan of de gemiddelde loonkost in 2013 en 2014 gestegen zal zijn. Een loonsverhoging op basis van een akkoord *voor* 2 mei 2013 zal immers ook gevolgen hebben op de gemiddelde loonkost van de werkgever voor de gehele periode 2013-2014.

Hoe de sociale inspectiediensten zullen omgaan met zulke akkoorden afgesloten voor de inwerkingtreding van het KB, is echter nog niet duidelijk. Alleszins werd de loonblokkering voor de jaren 2013 en 2014 wel al eind 2012 voldoende aangekondigd in 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 loonblokkering 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 2 mei 2013 toch in rekening zullen worden gebracht. Over de vraag over wat er met akkoorden gesloten in 2012 moet gebeuren verwijzen we door naar punt 8.6. van de FAQ (zie punt 8 hieronder) .

7. Controle, sancties... en beloning?

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 zo iets 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 2013-2014 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, van zodra de loonnorm op ondernemingsniveau wordt overschreden, ongeacht het aantal betrokken werknemers of overeenkomsten.

b. Controle

Het is de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten die bevoegd is 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 de voorbije twee jaar toch 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 zo weinig controle is op de loonnorm verklaarde de Regering eind 2012, bij de aankondiging van de nieuwe loonnorm, nogmaals dat de controles zouden worden verscherpt en dat de wet van 26 juli 1996 met het oog daarop zou worden aangepast. Ook zouden een aantal leemtes worden weggewerkt. Tot nu toe werd de wet echter nog niet officieel aangepast. Wel circuleren er hier en daar al wat berichten over welke wetsaanpassingen de Regering momenteel voorbereidt om de loonnorm een meer afdwingbaar karakter te geven.

Zo zou er een wetsvoorstel zijn om het niet respecteren van de loonnorm als een sanctioneerbaar feit in te voegen in het Sociaal Strafwetboek. Het zou daarbij gaan om feiten die sanctioneerbaar zijn met een sanctie van niveau 3. Deze bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1.000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 50 tot 500 euro. Die bedragen zijn te vermeerderen met de opdecimen (dat betekent momenteel: vermenigvuldigen met 6). Daarnaast zou het nieuwe wetsontwerp ook een bepaling bevatten die uitdrukkelijk zegt dat de geldboete moet worden vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Naast deze sanctionering zou de Regering ook een beloning willen voorzien voor zij die de loonnorm wel hebben nageleefd in de vorm van een extra lastenverlaging, de zogeheten “competitiviteitsbonus”. Deze komt neer op een verhoging van het basisbedrag van de structurele vermindering.

Het blijft afwachten van welke wijzigingen er uiteindelijk zullen doorkomen. Wij zullen niet nalaten hierover te informeren van zodra er daarover officieel nieuws is.

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 zijn 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 2012. 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 gespendeerd 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 2012 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 2012. 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.

8.4. Na afloop van de proeftijd 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.

8.5. 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.

8.6. Een werkgever is in 2012 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 in 2012 en dus voor de periode waarin de 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 in 2012 en die nieuwe voordelen of loonkostverhogingen voorzien vanaf 1 januari 2013 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.

8.7. 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.

8.8. Wat als de sector waaronder de onderneming ressorteert een voordeel invoert waardoor de loonnorm zal worden overschreden?

Bij de vorige loonnorm (2011-2012) had de toenmalige Minister van Werk laten weten dat sectorale cao’s die de loonnorm manifest zouden overtreden niet algemeen verbindend zouden worden verklaard (zie hierboven). We mogen ervan uitgaan dat dat men dat principe zal blijven toepassen.

Indien een sectorale cao wel werd neergelegd maar niet algemeen verbindend wordt verklaard, zijn o.a. de individuele loonvoorwaarden uit die cao hoe dan ook van toepassing op alle werkgevers die lid zijn van een van de ondertekenende werkgeversorganisaties en die behoren tot het toepassingsgebied van die cao. De werkgevers die *geen* lid zijn van een van de ondertekenende werkgeversorganisaties kunnen via een individuele schriftelijke overeenkomst nog afwijken van die individuele loonvoorwaarden uit de cao. Bovendien kan de naleving van een niet algemeen verbindend verklaarde cao niet strafrechtelijk worden afgedwongen.

A contrario kan men stellen dat uit het feit dat een sectorale cao, afgesloten in 2013 of 2014, *wel* algemeen verbindend werd verklaard, kan worden afgeleid dat de cao geen probleem voor de loonnorm zal stellen.

Daarnaast menen sommigen dat een werkgever hoe dan ook het recht heeft om een sectorale cao die strijdig is met de loonnorm niet uit te voeren. Het Arbeidshof van Antwerpen heeft dat zelfs al bevestigd in een arrest uit 2000, dat betrekking had op de loonnorm die gold voor de periode ’97-’98 en die ook werd vastgelegd bij Koninklijk Besluit. Gelet op de absolute nietigheid van cao’s die strijdig zijn met de loonnorm zijn wij eveneens die mening toegedaan. Uiteraard zal de overschrijding van de loonnorm door die cao wel absoluut zeker moeten zijn (vb. conventionele verhoging van de minimum- en effectieve lonen).

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.