



---

## Loonnorm voor 2013 en 2014 bij koninklijk besluit bepaald op 0 %

---

KB 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (B.S. 2 mei 2013)

Wat u al lang weet, is nu helemaal officieel, voor 2013 en 2014 geldt een zogenaamde loonstop. Deze week werd het koninklijk besluit dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bepaalt, in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

### 1. Maximale marge bij KB in plaats van in een IPA

De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen, in uitvoering waarvan het zopas gepubliceerde koninklijk besluit werd uitgevaardigd, vertrekt van het principe dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt bepaald in het tweejaarlijkse interprofessioneel akkoord van de sociale partners (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)). Maar de sociale partners hebben voor de jaren 2013-2014 geen interprofessioneel akkoord gesloten en ook na het door de regering in de maand februari van dit jaar geformuleerde voorstel tot consensus over de maximale marge van de loonkostenontwikkeling werd geen akkoord bereikt met de sociale partners. Het resultaat is dat de regering, zoals voorzien in de wet van 26 juli 1996, de loonnorm zelf bij koninklijk besluit heeft vastgelegd. Het is nu al de derde keer dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bij koninklijk besluit werd bepaald. Dat gebeurde eerder al voor de jaren 1997 en 1998 en ook de vorige marge voor de loonkostenontwikkeling, namelijk die voor de jaren 2011 en 2012 werd door de regering vastgelegd (zie *SoCompact* nr. 14-2011).

### 2. Een maximale marge van 0 %

De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt voor de jaren 2013 en 2014 vastgelegd op 0 %, “vermeerderd in voorkomend geval, met de aanpassingen van de lonen aan de evolutie van de index en de baremieke verhogingen”.

Dat wil zeggen dat in 2013 en 2014 de lonen enkel mogen stijgen als gevolg van loonindexeringsmechanismen zoals die zijn omschreven in bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en als gevolg van een reeds bestaand systeem van baremieke verhogingen.

### 3. Het respecteren van de marge

De marge van de loonkostenontwikkeling mag niet overschreden worden door overeenkomsten op interprofessioneel, bedrijfstak-, bedrijfs- of individueel niveau. Maar het is belangrijk bij de toepassing van dat voorschrift rekening te houden met de wettelijke definitie van loonkostenontwikkeling: “de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer in de privésector uitgedrukt in voltijdse equivalenten (...)”. Hieruit wordt in de rechtsleer afgeleid dat zolang de maximale marge macro-economisch wordt gerespecteerd, individuele overeenkomsten die voorzien in of leiden tot een loonsverhoging die de maximale marge overschrijdt, niet in strijd zijn met de wet. Of er macro-economisch sprake is van een overschrijding van de maximale marge, kan pas vastgesteld worden op het einde van 2014 als de gemiddelde loonkost voor 2013 en 2014 kan worden berekend. Het hoeft geen betoog dat die berekening uitermate complex en voor veel discussie vatbaar is. Het is dus voor een werkgever zo goed als onmogelijk om in te schatten of een individuele loonsverhoging die hij nu wil toekennen, al dan niet in strijd is met de loonstop voor 2013 en 2014.

Aan de werkgever die de verplichting tot eerbiediging van de marge voor de loonkostenontwikkeling niet naleeft, kan volgens de letterlijke bepalingen van de wet van 26 juli 1996 een administratieve geldboete worden opgelegd. Maar of die administratieve geldboete ook werkelijk kan en zal worden opgelegd, is allesbehalve duidelijk. De wetgever is namelijk vergeten om de administratieve geldboete uit de wet van 26 juli 1996 over te hevelen naar het Sociaal Strafwetboek. Voor de voorwaarden en de regels voor het opleggen van de administratieve geldboete wordt nog altijd verwezen naar de inmiddels opgeheven Wet Administratieve Geldboeten, wat als resultaat heeft dat de voorwaarden en de regels voor het opleggen van de administratieve geldboete op dit moment eigenlijk niet bepaald zijn.

En tenslotte nog dit. Het koninklijk besluit dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2013 en 2014 vastlegt, “treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt”, dat wil zeggen op 2 mei 2013. In de aanhef van het koninklijk besluit staat daarentegen dat de “ondernemingen snel geïnformeerd dienen te worden over de maximale marge van de loonkostenontwikkeling dewelke vanaf 1 januari 2013 van kracht zal zijn”. Dus ook over het lot van loonsverhogingen die al voor 2 mei 2013 zouden zijn overeengekomen, kan discussie bestaan.

Onzekerheid en onduidelijkheid troef dus. Om aan die onzekerheid en onduidelijkheid te verhelpen, was er sprake van een wijziging van de wet van 26 juli 1996. Of die wijziging er ook effectief zal komen is onzeker. Voor zover wij dit kunnen nagaan, is op dit moment daarvoor nog geen wetsontwerp ingediend in de Kamer.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---