
Loonnorm voor 2015 en 2016 bij wet bepaald

Wetsontwerp tot instelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016, Kamer, Doc 54 0987/001

1. Maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bepaald bij wet in plaats van in een IPA

Het uitgangspunt van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen is dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling tweejaarlijks wordt vastgelegd in het interprofessioneel akkoord van de sociale gesprekspartners (zie www.sociaalcompendium.be). Maar net zoals voor de jaren 2013-2014, bleek het voor de sociale partners onmogelijk om voor de jaren 2015-2016 een interprofessioneel akkoord te sluiten. Ook het in de wet van 26 juli 1996 voorziene bemiddelingsvoorstel dat de regering in februari 2015 heeft geformuleerd, stuitte op een “neen” bij de sociale partners.

Zoals voorzien in de wet van 26 juli 1996 stelde de regering na de afwijzing van het bemiddelingsvoorstel een ontwerp van koninklijk besluit op waarin de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 werd bepaald. Maar ook dit ontwerp van koninklijk besluit stuitte op een “neen”. Het “neen” kwam deze keer van de Raad van State en is gesteund op technische argumenten. De Raad van State is van oordeel dat het ontworpen koninklijk besluit niet geschikt is om de loonmatigingsnorm voor 2015 en 2016 te bepalen. De loonmatigingsnorm zoals geformuleerd in het ontwerp van het koninklijk besluit wijkt volgens de Raad van State af van de wet van 26 juli 1996 en maakt daarom een bevoegdheidsoverschrijding uit.

De regering heeft rekening gehouden met de kritiek van de Raad van State en heeft nu een wetsontwerp tot instelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 ingediend bij de Kamer.

2. De maximale marge voor 2015 en 2016

Voor het jaar **2015** wordt de maximale marge in het wetsontwerp vastgelegd op **0 %**.

Voor het jaar **2016** wordt de maximale marge in het wetsontwerp vastgelegd op **0,5 %** van de **bruto-loonmassa**, totale kost voor de werkgever, alle lasten inbegrepen. Daarboven mag in het jaar 2016 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling worden verhoogd met **0,3 %** van de **loonmassa in netto** zonder bijkomende kosten voor de werkgever.

Niettegenstaande de Raad van State zulks uitdrukkelijk heeft aanbevolen, is niet in het wetsontwerp bepaald dat de vastgelegde maximale marge wordt vermeerderd, in voorkomend geval, met de aanpassing van de lonen aan de evolutie van de index en de baremieke verhogingen. Aangezien de wet van 26 juli 1996 echter zelf bepaalt dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt vastgelegd met als minimum de indexering en de baremieke verhogingen en aangezien de tekst van het wetsontwerp de marge bepaalt “onverminderd de toepassing van de bepalingen van de wet van 26 juli 1996”, lijkt het zo te zijn dat ook in 2015 en 2016 de lonen mogen stijgen als gevolg van de loonindexeringsmechanismen die zijn omschreven in bestaande cao’s en als gevolg van een reeds bestaand systeem van baremieke verhogingen. Bij de toepassing van de bestaande loonindexeringsmechanismen zal wellicht wel rekening moeten gehouden worden met de indexsprong die op til is.

3. Het eerbiedigen van de marge

Wat het eerbiedigen van de marge en eventuele sancties bij een overschrijding van de marge betreft, kunnen we verwijzen naar wat wij hierover hebben geschreven naar aanleiding van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor 2013 en 2014 (zie *SoCompact* nr. [18-2013](#)).

De wet van 26 juli 1996 is ongewijzigd gebleven sinds de vaststelling van de vorige loonnorm. Dat betekent dat het nog steeds zo is dat aangezien het om een macro-economische marge gaat waarvan de eventuele overschrijding pas eind 2015 en eind 2016 kan worden vastgesteld, het voor een individuele werkgever uiterst moeilijk is om in te schatten of een individuele loonsverhoging die hij wil toekennen, al dan niet in strijd zal zijn met de loonmarge bepaald in het wetsontwerp.

Ook op het vlak van een eventuele administratieve geldboete bij een overschrijding van de marge blijft de situatie onzeker. De wet van 26 juli 1996 bepaalt nog altijd dat een eventuele administratieve geldboete kan worden opgelegd overeenkomstig de opgeheven Wet Administratieve Geldboeten. Maar de principes, de voorwaarden en de modaliteiten voor het opleggen van een administratieve geldboete zijn nu bepaald in het Sociaal Strafwetboek zodat het omstrede is of een administratieve geldboete nog rechtsgeldig kan worden opgelegd bij een eventuele miskenning van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling. Volgens de FOD WASO kan dat wel. Op zijn website staat nog steeds: “Een werkgever die de loonnorm niet respecteert kan een boete opgelegd krijgen van 250 tot 5.000 euro.”

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)