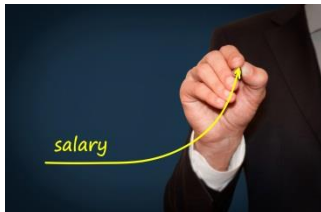




Nieuwe en beter afdwingbare loonnorm



Wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 29 maart 2017, 2^{de} uitgave)

CAO nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018

1. De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling is geformaliseerd

Sinds 1997 wordt op basis van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna: Loonnormwet) tweejaarlijks een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vastgelegd.

De Loonnormwet werd met ingang van 1 januari 2017 op een aantal vlakken aangepast door de hierboven vermelde, en deze week in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerde, wet. Het bestaand systeem werd technisch verfijnd, maar de basisregels blijven ongewijzigd.

De aanpassingen hebben onder meer betrekking op de wijze waarop de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt vastgesteld. Zoals voorheen zijn in eerste instantie de sociale partners aan zet en is het de bedoeling dat zij de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bepalen in het interprofessioneel akkoord dat om de twee jaar wordt gesloten. Zo gebeurde het voor de periode **2017-2018**: de sociale partners kwamen een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling van **1,1 %** overeen in hun interprofessioneel akkoord.

Nieuw in de Loonnormwet is dat de in het interprofessioneel akkoord bepaalde marge vervolgens moet worden vastgesteld in een cao gesloten in de NAR. Ook dat gebeurde vorige week door het sluiten van de hierboven vermelde CAO nr. 119. Hierdoor is de loonnorm voor de periode 2017-2018 geformaliseerd.

2. De bepalingen betreffende de administratieve geldboete zijn geactualiseerd

De marge voor de loonkostenontwikkeling mag niet worden overschreden door overeenkomsten op intersectoraal, bedrijfs- of individueel niveau. Ten aanzien van de werkgever die deze verplichting niet naleeft, kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 250 tot 5.000 euro.

Tot voor kort was het omstreven of die administratieve geldboete wel effectief opgelegd kon worden. Dat komt omdat de oude regeling in de Loonnormwet nog bepaalde dat een eventuele administratieve geldboete kan worden opgelegd overeenkomstig de regels van de opgeheven Wet Administratieve Geldboeten.

Dat is rechtgezet door de hierboven vermelde wet. In de aangepaste Loonnormwet is nu bepaald dat de geldboete wordt opgelegd overeenkomstig de regels van het Sociaal Strafwetboek.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers met een maximum van 100 werknemers. D.w.z. dat de boete kan oplopen tot maximaal 500.000 euro.

Het blijft evenwel een heikel punt voor een individuele werkgever te beoordelen of een voorgenomen individuele loonsverhoging voor 2017 en 2018 al dan niet binnen de toegelaten marge van 1,1 % blijft. In de definitie van de “loonkostenontwikkeling” is namelijk behouden dat het gaat om de nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten van een werknemer in de privésector uitgedrukt in voltijdse equivalenten (...). Dat wijst op een macro-economische norm waarvan de eerbiediging of overschrijding pas op het einde van 2018 kan beoordeeld worden. Het lijkt dus zo te zijn dat nog steeds kan geargumenteed worden dat zo lang de maximale marge macro-economisch beschouwd, is gerespecteerd, de individuele overeenkomsten die voorzien in een loonsverhoging van meer dan 1,1 % voor de periode 2017-2018, niet in strijd zijn met de wet.

Maar voorzichtigheid is geboden. De wetgever heeft ook de bepalingen m.b.t. het toezicht aangepast. De verouderde verwijzingen naar de opgeheven Arbeidsinspectiewet zijn vervangen door verwijzingen naar het Sociaal Strafwetboek. Een strengere controle ligt in de lijn van de verwachtingen. In de Memorie van Toelichting bij de wet die de Loonnormwet heeft aangepast, is vermeld dat de ambtenaren belast met het toezicht zich kunnen steunen op de gegevens van de RSZ en op de gegevens over de jaarrekeningen van de Nationale Bank, in het bijzonder de gegevens in rubriek 62 m.b.t. de “bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen” om de ondernemingen die zich in overtreding bevinden, op het spoor te kunnen komen.

Het valt af te wachten hoe één en ander zal verlopen, wat in de praktijk zal worden beschouwd als een overtreding van de loonnorm door een individuele onderneming en hoe de arbeidsrechtbanken zullen oordelen bij een beroep tegen een eventuele beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

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



Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse

ADVOCATENASSOCIATIE | GENT • BRUSSEL • LUIK

SoCompact is het e-zine van Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse
Drie Koningenstraat 3, 9051 Gent/SDW
T: 09/220 82 00 - info.ve@bellaw.eu - www.bellaw.be