

IPA 2011-2012: Loonnorm 0,3%

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Aangezien het IPA (interprofessioneel akkoord) 2011-2012 werd verworpen en de regering en de sociale partners niet tot een akkoord konden komen, werd de loonkostontwikkeling 2011-2012 bij Koninklijk Besluit vastgesteld. Er werd een marge t.b.v. 0,3% opgenomen.

Wat ?

Dit houdt in dat in 2011 de lonen enkel mogen stijgen door toepassing van de index of baremieke verhogingen. Er is geen vrije loonmarge in 2011. In 2012 kunnen conventionele verhogingen (sectoraal, individueel, ondernemingsgebonden) toegekend worden, zolang deze de marge van 0,3% niet overschrijden. Deze begrenzing op de loonmarge heeft een invloed op diverse verloningsmogelijkheden, aangezien de loonkostontwikkeling ten opzichte van 2010 max. met 0,3% mag stijgen.

Het KB van 28.03.2011 is in werking getreden vanaf 01.04.2011, maar de overschrijding van deze loonnorm wordt in zijn geheel bekeken over de periode 2011-2012, dus ook overeenkomsten voor 01.04.2011.

Wanneer de loonnorm vastgesteld zou zijn via een IPA, hadden de betrokken partijen enkel de morele plicht om zich aan deze norm te houden. De loonnorm 2011-2012 is echter vastgesteld per KB, een dwingende rechtsbron. Een lagere rechtsbron kan hier aldus niet van afwijken.

Na afhandeling van de sectorale onderhandelingen, zou de werkgever naast de wettelijke indexeringen en baremieke verhogingen, de toekenning kunnen voorzien van nieuwe voordelen. Let wel, ook dit moet binnen de beschikbare marge blijven.

Uitgesloten van de beschikbare loonmarge

Naast de verplichte indexeringen en baremieke verhogingen, kan de werkgever enkele voordelen toekennen tijdens de periode 2011-2012 bovenop de beschikbare loonmarge, zoals o.m.:

- loonsverhoging ten gevolge van een functiewijziging en/of wijziging van beroeps categorie;
- wettelijke opzeg- en/of verbrekingsvergoeding;
- uitbetaling van overuren;
- verhoging werkgeversgedeelte in een aanvullende verzekering op sectorniveau;
- eenmalige innovatiepremies;
- verhogingen naar aanleiding van een overdracht van onderneming met behoud van rechten (in die mate dat de rechten behouden en ongewijzigd blijven);
- winstdeelnemingen;
- werknemersparticipaties in het kapitaal en/of de winst;
-

Wat met CAO-verhogingen?

Verhogingen die d.m.v. een sector-CAO worden opgelegd, zijn strijdig met de bepalingen van dit KB. Indien deze verhogingen de loonmarge aldus overschrijden, zijn deze overeenkomstig dit KB uitgesloten.

Gelieve er rekening mee te houden dat een CAO op sectorniveau primeert op een individuele overeenkomst met werknemer. Het is in die zin aangewezen om de sectoronderhandelingen af te wachten, alvorens een individueel voordeel toe te kennen.

Wat met de bonusplannen?

Bonusplannen op basis van CAO nr. 90 (niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen) zouden, naar alle waarschijnlijkheid, ook uitgesloten kunnen worden van het begrip 'loonmarge'. Bij deze stelling gaan we er echter van uit dat we deze bonus als variabel loon kunnen beschouwen, doch formuleren wij hieromtrent ons voorbehoud wegens gebrek aan een juridische basis.

Wat met een individuele loonsverhoging?

Het KB is hierin zeer duidelijk. Noch overschrijdingen bij CAO, noch overschrijdingen bij individuele overeenkomst zijn toegelaten.

Sancties bij overschrijding van de beschikbare loonmarge?

Indien deze (dwingende) loonnorm wordt overschreden, kan hieraan een **administratieve boete** van € 250,00 tot € 5.000,00 worden opgelegd. De ambtenaren van het Toezicht op de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zien erop toe dat de wettelijke verplichting wordt nageleefd.

De collectieve of individuele overeenkomst die deze loonnorm overschrijdt zou bovendien **nietig** verklaard kunnen worden op basis van een rechterlijke beslissing.