



# Analyse van de loonnorm 2019-2020

# Inhoudsopgave

---

Voorwoord .....	3
Totstandkoming loonnorm 2019-2020 .....	3
Loonnorm 2019-2020 .....	4
Hoe kan een werkgever de loonnorm invullen? .....	6
Maaltijdcheques .....	7
Ecocheques .....	9
Onmiddellijk overgaan tot actie? .....	10

## Voorwoord

---

Werkgevers genieten geen absolute vrijheid in het toekennen van loonsverhogingen aan hun personeelsleden. De zogenaamde “loonnorm” legt immers om de 2 jaar de maximale grenzen vast waarbinnen loonsverhogingen mogen worden toegekend. Een Koninklijk Besluit van 19 april 2019 heeft de loonnorm voor de periode 2019-2020 bepaald op 1,1%.

De nieuwe loonnorm is bijgevolg identiek aan de loonnorm die van toepassing was in de periode 2017-2018.

## Totstandkoming loonnorm 2019-2020

---

Tweejaarlijks gaan de sociale partners, verzameld in de “Groep van Tien,” samenzitten om heldere afspraken te maken rond de evolutie van de lonen en andere hete hangijzers die spelen op de arbeidsmarkt. Deze afspraken worden vastgelegd in een “**Interprofessioneel Akkoord**” of “**IPA**”. Het afsluiten van een IPA is cruciaal om de sociale vrede te verzekeren, waardoor stakingen en andere protestacties zo veel mogelijk worden vermeden.

Op 26 februari 2019 kwamen de sociale partners tot een akkoord over een IPA-ontwerp. Dit ontwerp bevatte niet alleen afspraken over de maximale marge van de loonkostenontwikkeling maar ook over andere onderwerpen zoals de stijging van het minimumloon, de leeftijdsvoorwaarden inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag (d.i. het vroegere “brugpensioen”), een verhoging van het aantal vrijwillige overuren, maatregelen inzake mobiliteit, ...

Het IPA-ontwerp werd vervolgens voorgelegd aan de achterban van de verschillende vakbonden. Het ABVV/FGTB verwierp het ontwerp. Uiteindelijk kon begin april 2019 toch een consensus worden bereikt worden waardoor alle onderdelen van het IPA-ontwerp zouden worden uitgevoerd. Enkel over het luik “stijging van de minimumlonen” zal nog verder onderhandeld worden.

Intussen sloten de sociale partners in de NAR al heel wat nationale CAO's af in uitvoering van het IPA 2019-2020. Ook de regering ging aan de slag om het IPA 2019-2020 uit te voeren. Zo werd bij Koninklijk Besluit van 19 april 2019 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling (de “**loonnorm**”) voor de periode 2019-2020 formeel vastgelegd op 1,1%.

Bijgevolg kunnen er nu op sectoraal vlak eveneens onderhandelingen worden opgestart, o.a. over de wijze waarop de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling moet worden ingevuld.

## Loonnorm 2019-2020

---

Voor de periode 2019-2020 werd de loonnorm formeel vastgelegd op 1,1%.

Concreet betekent dit dat, per werkgever, de gemiddelde loonkosten uitgedrukt in voltijdse equivalenten met hoogstens 1,1% mogen stijgen in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 (de lonen mogen dus niet stijgen met 1,1% in 2019 én met 1,1% in 2020).

De loonkost omvat niet enkel de loutere stijging van het brutoloon van de werknemer, maar ook de werkgeverskosten die ermee gepaard gaan.

***Voorbeeld:** indien een werkgever overweegt om al zijn werknemers een cash loonsverhoging te geven binnen de loonnorm van 1,1%, dan zal hierbij rekening moeten worden gehouden met de patronale socialezekerheidsbijdragen van, momenteel, +/- 25%. Bijgevolg zal het brutoloon van de werknemers slechts met +/- 0,88% stijgen opdat de loonnorm gerespecteerd blijft (immers:  $0,88\% \times 1,25 = 1,1\%$ ).*

Wettelijke en sectorale loonindexeringen en/of baremieke verhogingen worden niet in rekening gebracht om een eventuele overschrijding van de maximale loonnorm te bepalen. Men dient dus geen rekening te houden met een stijging van het loon in toepassing van een sectoraal indexatiemechanisme om uit te maken of de 1,1% drempel al dan niet wordt overschreden. Ook een aantal andere looncomponenten tellen niet mee (bv. winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet, bijdragen in een pensioenstelsel die voldoen aan bepaalde voorwaarden, enz.).

Voor alle duidelijkheid, de loonnorm laat werkgevers toe om binnen bepaalde grenzen loonsverhogingen toe te kennen (van 0 tot 1,1%). De werkgever is echter niet verplicht om zijn personeel ook daadwerkelijk een loonsverhoging toe te kennen, tenzij anders wordt beslist op sectoraal niveau.

Elke werkgever zal dus dienen na te gaan of hij verplicht is tot loonsverhogingen over te gaan in toepassing van sectorale CAO's. Indien er geen sectorale afspraken worden gemaakt, kan een werkgever zelf beslissen om binnen de marge van de toegelaten loonkostenontwikkeling de lonen te laten stijgen. Een werkgever zal zich daarbij laten leiden door de specifieke economische situatie, het behoud en creatie van tewerkstelling en de concurrentiekracht.

## Hoe kan een werkgever de loonnorm invullen?

---

Bij het bepalen van de loonnorm voor 2019-2020 zijn er geen bijzondere afspraken gemaakt over de wijze waarop een werkgever de loonnorm kan invullen. De werkgever beschikt over een arsenaal aan mogelijkheden, gaande van de toekenning van een bruto loonsverhoging tot de verhoging van de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering of de toekenning van maaltijdcheques en/of ecocheques.

In de praktijk stellen we vast dat heel wat werkgevers inderdaad voor deze laatste optie kiezen. Het is voor werkgevers immers eenvoudig om maaltijdcheques en/of ecocheques in te voeren (of om de werkgeversbijdrage van maaltijdcheques te verhogen). Bovendien is de toekenning van maaltijdcheques en ecocheques ook voor werknemers financieel voordelig nu dit resulteert in een hogere netto koopkracht in vergelijking met het toekennen van een bruto loonsverhoging.

Het doorvoeren van loonsverhogingen via maaltijdcheques en ecocheques blijft dus een zeer interessante optie voor zowel werkgever als werknemer.

## Maaltijdcheques

Op voorwaarde dat de toekenningsvoorwaarden worden nageleefd, zijn maaltijdcheques, voor een maximumbedrag van 8 EUR (6,91 EUR werkgeversbijdrage en 1,09 EUR werknemersbijdrage), vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en van bedrijfsvoorheffing. Vanuit fiscaal en parafiscaal oogpunt is een loonsverhoging via het toekennen of het verhogen van maaltijdcheques dus voordeliger dan een loonsverhoging in cash (die wel onderhevig is aan gewone socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing).

Met andere woorden, bij een loonsverhoging via maaltijdcheques zijn de kosten voor de werkgever beperkt en genieten de werknemers van een merkbare stijging van hun netto koopkracht. Deze optie is dan ook in het bijzonder interessant voor ondernemingen waar de financiële marges niet oneindig zijn, zoals KMO's en startups.

Eén van de voorwaarden om maaltijdcheques vrij van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing in te voeren, is dat de toekenning van dit voordeel moet voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op sectorniveau (paritair comité) of op ondernemingsniveau. In bepaalde omstandigheden is het toegelaten om maaltijdcheques toe te kennen via een individuele overeenkomst in plaats van via een CAO. Dit is het geval hetzij wanneer er op sectorniveau geen CAO is afgesloten en er binnen de onderneming geen CAO kan worden afgesloten omdat er geen vakbondsafvaardiging is, hetzij omdat de invoering van de maaltijdcheques betrekking heeft op een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat dergelijk voordeel via CAO wordt geregeld. Eens de toekenning van de maaltijdcheques geregeld is, kan je met Sodexo contact opnemen om de uitgifte en andere praktische aspecten te regelen.

## Voorwaarden voor de toekenning van de maaltijdcheque:

Om van alle fiscale en sociaal zekerheidsrechtelijke vrijstellingen voor de werkgever en de begunstigde te kunnen genieten, moet aan de volgende voorwaarden voldaan worden tijdens de toekenning van maaltijdcheques:

- De toekenning moet opgenomen worden in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst
- Toekenning van 1 maaltijdcheque per gepresteerde werkdag
- De financiële bijdrage bedraagt maximaal €6,91 voor de werkgever
- De financiële bijdrage bedraagt minimaal €1,09 voor de werknemer
- Het aantal toegekende cheques moet op de loonfiche worden vermeld
- De maaltijdcheque wordt verplicht op naam van de werknemer afgeleverd
- Het vervangt noch een salaris, noch enig ander voordeel
- De geldigheid van de maaltijdcheque is beperkt tot 1 jaar
- Het gebruik van maaltijdcheques mag geen kosten teweegbrengen voor de werknemer, behalve in geval van diefstal of verlies

## En wat als ik reeds maaltijdcheques toeken aan de werknemers?

Indien er binnen de onderneming al maaltijdcheques bestaan maar de nominale waarde van een maaltijdcheque is lager dan het maximale bedrag van 8 EUR, dan kan het bedrag op een eenvoudige manier worden aangepast, namelijk door een wijzigingsbijlage af te sluiten van de toepasselijke CAO of individuele overeenkomst. Eens dit gebeurd is, hangt de procedure af van de maaltijdchequesleverancier. Bij Sodexo, bijvoorbeeld, volstaat het dat de werkgever het gewijzigde bedrag van de maaltijdcheques in zijn eerstvolgende bestelling aanpast.



## Ecocheques

Ook de toekenning van ecocheques is, mits aan de toekenningsvoorwaarden wordt voldaan, vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing voor een maximaal bedrag van 250 EUR per werknemer per jaar. Ecocheques zijn dus evenzeer een nuttige tool om de netto koopkracht van werknemers te verhogen aan een beperkte meerkost (binnen de loonnorm) voor de werkgever.

Net zoals bij maaltijdcheques moet de toekenning voor ecocheques voorzien zijn in een CAO afgesloten op sectorniveau of op ondernemingsniveau. De toekenning via een individuele arbeidsovereenkomst is enkel mogelijk indien er geen vakbondsafvaardiging bestaat voor de betrokken werknemers. Van zodra de toekenning van de ecocheques geregeld is, kan je met Sodexo contact opnemen om de uitgifte en andere praktische aspecten te regelen.

### **Voorwaarden voor de toekenning van de ecocheques:**

Om van alle fiscale en sociaal zekerheidsrechtelijke vrijstellingen voor de werkgever en de begunstigde te kunnen genieten, moet aan de volgende voorwaarden voldaan worden bij de toekenning van ecocheques:

- Het vervangt noch een salaris, noch enig ander voordeel
- De toekenning van ecocheques moet opgenomen worden in een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst
- De ecocheque wordt verplicht op naam van de werknemer afgeleverd
- De geldigheidsduur van de ecocheque is beperkt tot 24 maanden
- Er wordt een bedrag van maximum 250 EUR per werknemer per jaar toegekend
- Het totaal bedrag aan ecocheques moet op de loonfiche worden vermeld
- De overschakeling van papieren ecocheques tot de elektronische versie moet het voorwerp uitmaken van een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst
- Het gebruik van elektronische ecocheques mag geen kosten teweegbrengen voor de werknemer, behalve in geval van diefstal of verlies

## Onmiddellijk overgaan tot actie?

---

Het IPA voorziet duidelijk dat voor 2019-2020 loonsverhogingen binnen de loonnorm van 1,1% zijn toegelaten. De concrete invulling van de loonnorm kan echter worden uitgewerkt op sectoraal niveau (bv. door de toekenning van een eenmalige bruto premie).

Het is dus beter om nog even te wachten met het effectief toekennen ervan.

Vooraleer over te gaan op het invoeren van loonsverhogingen (bv. door het invoeren of (verhogen van de waarde van maaltijdcheques), is het raadzaam voor werkgevers zich eerst te informeren bij het bevoegde paritair comité om na te gaan of er sectorale maatregelen zijn uitgewerkt.



Sodexo Benefits & Rewards Services

Pleinlaan 15  
1050 Brussel

[www.sodexo.be](http://www.sodexo.be)