

Rolnummer 6278
Arrest nr. 152/2016 van 1 december 2016

A R R E S T

In zake : het beroep tot vernietiging van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016, ingesteld door het Algemeen Belgisch Vakverbond en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters E. De Groot en J. Spreutels, en de rechters L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter E. De Groot,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van het beroep en rechtspleging

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 30 oktober 2015 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 2 november 2015, is beroep tot vernietiging ingesteld van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 april 2015, tweede editie) door het Algemeen Belgisch Vakverbond, Rudy De Leeuw, Marc Goblet, Ludo Callebaut en Nicole De Bruyne, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. K. Salomez, advocaat bij de balie te Gent.

Memories en memories van wederantwoord zijn ingediend door :

- Ioannis Valis, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. K. Salomez;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

De verzoekende partijen hebben een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 13 juli 2016 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 21 september 2016 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Ingevolge het verzoek van de verzoekende partijen om te worden gehoord, heeft het Hof bij beschikking van 21 september 2016 de dag van de terechtzitting bepaald op 19 oktober 2016.

Op de openbare terechtzitting van 19 oktober 2016 :

- zijn verschenen :
 - . Mr. K. Salomez, voor de verzoekende partijen en voor Ioannis Valis;
 - . Mr. V. Pertry, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van het belang van de verzoekende partijen

A.1. De verzoekende partijen zijn van oordeel dat zij een belang hebben bij de vernietiging van de bestreden bepalingen. De eerste verzoekende partij, het Algemeen Belgisch Vakverbond, is een erkende representatieve werknemersorganisatie en behartigt de belangen van de werknemers bij collectieve onderhandelingen. Volgens de vaste rechtspraak van het Hof heeft zij een belang in zoverre haar prerogatieven worden geschonden door de bestreden bepalingen. De aangevochten wet zou haar wettelijk verankerde opdrachten inzake collectief onderhandelen aantasten. De tweede en de derde verzoekende partij zijn de voorzitter en de algemeen secretaris van de eerste verzoekende partij en zijn in die hoedanigheid verantwoordelijk voor de collectieve onderhandelingen namens de eerste verzoekende partij. Zij menen een functioneel belang te hebben bij de vernietiging van de bestreden wet. De vierde en de vijfde verzoekende partij voeren aan dat ze rechtstreeks worden getroffen door de bestreden wet aangezien zij de mogelijkheid tot loonkostenontwikkeling beperkt zien.

A.2. De tussenkomenende partij meent dat zij een belang heeft om tussen te komen in de procedure. Ingevolge de bestreden bepalingen zouden haar kansen op een loonsverhoging worden beperkt.

A.3. De Ministerraad betwist dat de bestreden wet afbreuk zou doen aan de prerogatieven van de vakorganisaties. Gelet op de draagwijdte van de middelen, is het belang van de eerste verzoekende partij evenwel afhankelijk van de precieze draagwijdte die moet worden gegeven aan de bestreden bepalingen. Het onderzoek van haar belang valt bijgevolg samen met het onderzoek van de grond van de zaak.

Ten aanzien van de middelen

A.4.1. In het eerste middel voeren de verzoekende partijen een schending aan van de artikelen 10, 11 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest en met de IAO-Verdragen nrs. 98 en 154, doordat de bestreden wet een aanzienlijke en ongerechtvaardigde achteruitgang inhoudt van de bescherming van het recht op collectief onderhandelen.

A.4.2. Artikel 23 van de Grondwet verzet zich ertegen dat de wetgever het beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen aanzienlijk vermindert zonder rechtvaardiging door een reden van algemeen belang. De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voorziet in een mechanisme op grond waarvan de maximale marge voor loonkostenontwikkeling wordt bepaald waaraan de sociale partners op sectoraal niveau zich dienen te houden bij de tweejaarlijkse onderhandelingen over de loonkostenontwikkeling in de verschillende bedrijfstakken.

Gelet op artikel 6, § 2, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 dient de maximale marge voor loonkostenontwikkeling in België te worden vastgesteld rekening houdend met een verwachte loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten (Duitsland, Frankrijk en Nederland). Voor de jaren 2015 en 2016 bedroeg die 4,7 pct. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling kan krachtens artikel 6, § 2, tweede lid, enkel worden verminderd ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan die in de referentielidstaten. Voor de jaren 2013 en 2014 was er evenwel geen hogere loonkostenontwikkeling. In de parlementaire voorbereiding van de wet van 26 juli 1996 werd gesteld dat bij het bepalen van de loonnorm ook rekening zou kunnen worden gehouden met de structurele aspecten van het concurrentievermogen. Uit de parlementaire voorbereiding en de verslagen van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (hierna : CRB) blijkt duidelijk dat hiermee niet de beweerde loonkostenhandicap wordt gevisieerd.

In tegenstelling tot wat de Ministerraad stelt, kan de maximale marge voor loonkostenontwikkeling dus niet worden verminderd om een eventuele loonkostenhandicap in België weg te werken ten opzichte van de referentielidstaten. Bovendien vindt de stelling van de Ministerraad dat de bestreden bepalingen vereist zijn om de loonkostenhandicap weg te werken, geen steun in de parlementaire voorbereiding. Het gebrek aan concrete

gegevens over de loonkostenhandicap maakt het ook onmogelijk om na te gaan of de beperkingen op het recht op collectieve onderhandelingen proportioneel zouden zijn.

A.4.3. Het feit dat de maximale loonkostenontwikkeling van de brutoloonmassa werd bepaald op 0 pct. voor het jaar 2015 en op 0,5 pct., aangevuld met 0,3 pct. van de nettoloonmassa voor zover dit geen meerkosten voor de werkgever met zich meebrengt, voor het jaar 2016 doet de onderhandelingsvrijheid op sectoraal niveau zo goed als teniet. Bovendien wordt hierdoor de mogelijkheid om rekening te houden met de sectorale verschillen nagenoeg volledig uitgesloten, wat in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Het feit dat verscheidene sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten in 2015, toont niet aan dat er nog voldoende ruimte is overgebleven om op sectoraal niveau te onderhandelen over de lonen, rekening houdend met de economische mogelijkheden in de verschillende sectoren. De verzoekende partijen hebben geen weet van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in 2015 waarin een loonsverhoging is opgenomen. Daarenboven wijst de Ministerraad onterecht op het feit dat de loonindexering ongemoeid wordt gelaten. De wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid heeft immers een indexblokkering en indexsprong ingevoerd.

De afzonderlijke vastlegging van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 miskent het beschermingsmechanisme in de wet van 26 juli 1996. Door voor het jaar 2015 een loonnorm van 0 pct. te bepalen, wordt de mogelijkheid voor de sociale partners om te onderhandelen over een nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per werknemer volledig uitgesloten. Gelet op het feit dat de loonnorm in de jaren 2011, 2013 en 2014 ook al op 0 pct. werd bepaald en in het jaar 2012 slechts op 0,3 pct., is er volgens de verzoekende partijen sprake van een aanhoudende uitsluiting van de mogelijkheid tot collectief onderhandelen over de loonkostenontwikkeling. Loononderhandelingen vormen evenwel een wezenlijk onderdeel van de collectieve onderhandelingen. Bovendien maakt het loon volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie een substantieel element uit van de arbeidsovereenkomst en vormt het een determinerende beweegreden voor werknemers om een arbeidsovereenkomst te sluiten.

A.5.1. In het tweede middel voeren de verzoekende partijen een schending aan van de artikelen 26 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 6, punt 2, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, met het IAO-Verdrag nr. 98 en met artikel 12 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, doordat de bestreden wet het recht op collectief onderhandelen, als onderdeel van de vrijheid van vakvereniging, zou miskennen.

A.5.2. De bestreden wet verhindert dat de sociale partners collectief kunnen onderhandelen over de vaststelling van de loonkostenontwikkeling voor het jaar 2015. Doordat een zeer beperkte maximale marge voor loonkostenontwikkeling wordt bepaald, wordt de uitoefening van het recht op collectief onderhandelen ernstig ingeperkt voor het jaar 2016. Dit is des te problematischer nu de bestreden wet niet de eerste overheidsmaatregel is die de collectieve onderhandelingen betreffende loonkostenontwikkeling uitsluit of aanzienlijk beperkt. Sinds zes jaar geldt immers reeds een verregaande loonmatiging waardoor de loonkostenontwikkeling onttrokken wordt aan de collectieve onderhandelingen. Daarenboven miskent de bestreden wet de waarborgen van de wet van 26 juli 1996. De bestreden wet zou bijgevolg het recht op collectief onderhandelen schenden.

A.6.1. De tussenkomende partij sluit zich aan bij de twee middelen van de verzoekende partijen. Zij meent dat de wet van 28 april 2015 de bescherming van het recht op collectief onderhandelen niet alleen aanzienlijk vermindert, maar ook op een wijze die in strijd is met de waarborgen neergelegd in de wet van 26 juli 1996 inzake de maximale marge voor loonkostenontwikkeling waarbinnen het sectoraal collectief overleg moet plaatsvinden. De loonnorm mag niet worden bepaald op grond van een eventuele loonkostenhandicap ten opzichte van de buurlanden, maar enkel op basis van de eventuele verhoging van de loonkosten per werknemer in de privésector in de buurlanden. De wetgever laat slechts in zeer beperkte mate toe dat bij het bepalen van de maximale marge rekening gehouden wordt met het verschil in loonkosten in België ten opzichte van de referentielidstaten. Die maximale marge kan, krachtens artikel 6, § 2, tweede lid, van de wet van 26 juli 1996, slechts worden verminderd ten belope van het verschil in loonkosten tussen België en het gemiddelde in de referentielidstaten dat werd veroorzaakt door een hogere loonkostenontwikkeling in de twee voorgaande jaren.

A.6.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad beweert, omvatten de « structurele aspecten van de concurrentiekracht », waarmee ook rekening zou kunnen worden gehouden bij het bepalen van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling, niet de vermeende loonkostenhandicap. Hoewel dat begrip niet als zodanig wordt gedefinieerd in de wet, worden niettemin verscheidene preciseringen gegeven in artikel 4 van de wet van 26 juli 1996 en in de memorie van toelichting. Nergens wordt evenwel gesteld dat dit ook de beweerde loonkostenhandicap uit het verleden zou omvatten. Ook in de verslagen van de CRB wordt die

loonkostenhandicap niet ondergebracht in de toelichtingen over de structurele aspecten van het concurrentievermogen.

A.6.3. Bijkomend verwijst de tussenkomende partij naar de rapporten van de Internationale Arbeidsorganisatie over de vakverenigingsvrijheid. In rapport nr. 1028 werd beslist dat de overheid slechts kan ingrijpen in het proces van vrije loonbepaling via collectief onderhandelen in de sectoren waarin de sociale partners effectief niet bij machte zijn om zelf de noodzakelijke maatregelen te nemen. In rapport nr. 1024 wordt bepaald dat een loonmatigingsbeleid een aanzienlijke beperking inhoudt van het recht op collectief onderhandelen en slechts kan worden doorgevoerd als een uitzonderingsmaatregel voor een beperkte duur en mits waarborgen voor de bescherming van de levensstandaard. Ingevolge de bestreden wet zal de totale periode van loonmatiging zes jaar bedragen. Bovendien wordt de bestreden loonmatiging gecombineerd met een indexsprong zoals neergelegd in de wet van 23 april 2015.

A.6.4. Daarnaast betwist de tussenkomende partij de stelling van de Ministerraad dat het *standstill*-beginsel enkel zou gelden voor de aspecten van artikel 23 van de Grondwet waarover het Hof reeds uitspraak heeft gedaan. De *standstill*-verplichting is immers eigen aan de grondrechten die worden gewaarborgd krachtens artikel 23 van de Grondwet. Ingevolge de bestreden wet wordt de maximale marge van loonkostenontwikkeling substantieel verminderd ten opzichte van het toelaatbare niveau krachtens de wet van 26 juli 1996. Bijgevolg is er wel degelijk een aanzienlijke achteruitgang van het beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen, temeer daar de beperking betrekking heeft op een wezenlijk onderdeel van de collectieve onderhandelingen.

A.7.1. De Ministerraad meent dat het eerste middel deels onontvankelijk is bij gebrek aan uiteenzetting. De verzoekende partijen leggen niet uit op welke manier de bestreden wet artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest, de IAO-Verdragen nrs. 98 en 154 en artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens zou schenden. Die internationale normen kunnen in ieder geval niet een meer stringente *standstill*-verplichting opleggen dan artikel 23 van de Grondwet.

A.7.2. Vervolgens stelt de Ministerraad dat het eerste middel, waarbij de verzoekende partijen het beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen vergelijken vóór en na de wet van 28 april 2015, berust op een verkeerde lezing van de wet van 26 juli 1996. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling wordt vastgelegd door de sociale partners, of door de sociale partners en de Regering (na een bemiddelingsvoorstel van de Regering) of door de Koning (indien geen akkoord kan worden gevonden), op basis van het technisch verslag van de CRB en op basis van de verslagen van de CRB en de Nationale Arbeidsraad over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de loonkosten in België en in de referentielidstaten. Het technisch verslag van de CRB heeft dus niet tot doel dat de CRB zelf de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastlegt.

Daarenboven bepaalt artikel 6, § 2, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling « rekening houdt met » de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat die formulering bewust werd gekozen omdat bij de evaluatie van de loonontwikkeling in de referentielidstaten eveneens de structurele aspecten van het concurrentievermogen kunnen worden betrokken. Aangezien in de parlementaire voorbereiding van de wet van 26 juli 1996 werd verduidelijkt dat het de bedoeling is om het verschil in effectieve loonkostenontwikkeling tussen België en de referentielidstaten over de voorbije twee jaar « als basis » voor de toekomstige marge te nemen, vloeit hieruit voort dat met andere elementen rekening kan worden gehouden om de marge te bepalen. Het vastleggen van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling is dus een opportuniteitsbeoordeling waarbij rekening wordt gehouden met een geheel van factoren beschreven in de verslagen van de CRB, waaronder de historische loonkostenhandicap sinds 1996. Volgens de Ministerraad heeft de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State in de arresten van 13 februari 2015 en van 27 september 2013 in dezelfde zin geoordeeld. Bij gebreke aan enige achteruitgang van de bescherming van het recht op collectief onderhandelen, kan het *standstill*-principe onmogelijk geschonden zijn.

A.7.3. De Ministerraad meent bovendien dat er geen *standstill*-verplichting geldt met betrekking tot het recht op collectief onderhandelen. Het Hof heeft de *standstill*-verplichting enkel erkend voor het recht op sociale bijstand, het recht op bescherming van een gezond leefmilieu en het recht op rechtsbijstand, maar niet voor het recht op collectief onderhandelen. Zelfs indien het Hof een *standstill*-verplichting zou erkennen, dan is die in geen geval geschonden. Die verplichting staat er enkel aan in de weg dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau dat geboden wordt door de van toepassing zijnde wetgeving in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.

De bestreden wet heeft niet tot gevolg dat het beschermingsniveau van het recht op collectief onderhandelen zou verminderen. Terwijl de loonnorm in de periode 2013-2014 vastgelegd werd op 0 pct. door het koninklijk besluit van 28 april 2013, zorgt de bestreden wet voor meer ruimte voor collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau dan voorheen. Voor de beoordeling van de naleving van de *standstill*-verplichting mag men enkel de opeenvolgende werkelijk geboden beschermingsniveaus vergelijken. Een vergelijking tussen de loonnorm vastgelegd door de bestreden wet en de potentiële loonnorm voor de periode 2015-2016 is louter hypothetisch. Uit het aantal gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in 2015 blijkt daarenboven dat er geenszins sprake is van een aanzienlijke vermindering van de mogelijkheid om collectief te onderhandelen.

De Ministerraad is bovendien van oordeel dat zelfs een aanzienlijke vermindering van het geboden beschermingsniveau gerechtvaardigd zou zijn. De bestreden wet beoogt het wegwerken van de loonkostenhandicap om de concurrentiepositie van België te verbeteren. Dit moet zorgen voor een ondersteuning van de werkgelegenheid en een duurzame financiering van de sociale zekerheid. De huidige werkgelegenheidsgraad van 67,2 pct. bevindt zich onder het gemiddelde in de buurlanden en ver onder het Europees gemiddelde. De werkgelegenheidsgraad is ook ver verwijderd van de doelstelling om tegen 2020 een werkgelegenheidsgraad van 73,2 pct. te halen, zoals vastgelegd door de Belgische overheden in het kader van de EU2020-strategie. Vermits lonen een belangrijk onderdeel vormen van de productiekosten van een goed of van de kosten voor het leveren van een dienst, is het cruciaal om de ontwikkeling van de loonkosten te beheersen om de concurrentiepositie van Belgische ondernemingen te waarborgen ten opzichte van buitenlandse ondernemingen. De arbeidskosten hebben ook een impact op de noodzaak om rationalisatieoefeningen door te voeren. Dit zal veel sneller gebeuren wanneer de arbeidskosten sneller verhogen dan de productiviteit en de kapitaalkosten. Tijdens de onderhandeling over het interprofessioneel akkoord voor de jaren 2015 en 2016 hebben de sociale partners in de « Groep van Tien » hiermee rekening gehouden. Bij gebrek aan unaniem akkoord tussen de sociale partners heeft de wetgever uiteindelijk de maximale marge voor loonkostenontwikkeling zelf vastgelegd door het ontwerpakkoord van de « Groep van Tien » volledig over te nemen. De Ministerraad besluit dan ook dat de bestreden wet met respect voor het sociaal overleg tot stand is gekomen en beoogt om in het algemeen belang de loonkostenhandicap weg te werken.

A.7.4. De Ministerraad stelt vast dat de verzoekende partijen bekritisieren dat dezelfde maximale marge voor loonkostenontwikkeling van toepassing is voor alle sectoren zonder rekening te houden met de sectorale verschillen, waaronder de variërende economische mogelijkheden, waardoor artikel 23 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, zou geschonden zijn. Allereerst merkt de Ministerraad op dat vermits de *standstill*-verplichting niet werd geschonden, er geen sprake kan zijn van een schending van de *standstill*-verplichting in samenhang gelezen met het gelijkheidsbeginsel. Daarenboven mist de bewering van de verzoekende partijen feitelijke grondslag. Op sectoraal niveau is er ruimte om op grond van de economische mogelijkheden te bepalen in welke mate de maximale marge voor het jaar 2016 wordt uitgeput. Daarnaast kan elke sector voor de jaren 2015 en 2016 bepalen in welke mate loonelementen worden toegekend die niet mee in rekening worden gebracht voor de toepassing van de maximale marge en kan uiteraard nog worden onderhandeld over andere aspecten.

A.8.1. Ten aanzien van het tweede middel stelt de Ministerraad dat het recht op collectief onderhandelen niet wordt gewaarborgd door de artikelen 26 en 27 van de Grondwet, doch enkel door artikel 23 van de Grondwet. Het is niet omdat het Europees Hof voor de Rechten van de Mens het recht op collectief onderhandelen heeft afgeleid uit artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens dat daaruit kan worden afgeleid dat artikel 27 van de Grondwet eveneens het recht op collectief onderhandelen waarborgt.

A.8.2. In ondergeschikte orde meent de Ministerraad dat het recht op collectief onderhandelen niet geschonden wordt door de bestreden wet. In de eerste plaats is in de beperking voorzien bij wet en streeft ze een legitiem doel na. Zoals weergegeven, liggen redenen van algemeen belang ten grondslag aan de wet. Bovendien beoogt de bestreden wet de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. Voor de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2013 en 2014 heeft de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State ook erkend dat hiermee een legitieme doelstelling werd nagestreefd en dat de beperking beantwoordt aan een dringende maatschappelijke behoefte in een democratische samenleving. De bestreden wet bewaart de nodige evenwichten tussen de competitiviteit van het land, het recht op collectief onderhandelen en de rechten van anderen. De Ministerraad benadrukt dat de bestreden wet ook proportioneel is en herhaalt ter verantwoording de argumentatie ontwikkeld ten aanzien van het eerste middel.

Met betrekking tot de IAO-Verdragen stelt de Ministerraad vast dat het IAO-Comité voor de Vrijheid van Vereniging heeft bevestigd dat in het kader van een stabilisatiepolitiek de Regering kan oordelen dat lonen niet vrij kunnen worden bepaald via collectieve onderhandelingen, voor zover een dergelijke beperking wordt toegepast als uitzonderingsmaatregel, begrensd wordt tot wat essentieel is, een redelijke periode niet overschrijdt en gepaard gaat met waarborgen om de levensstandaard van de werknemers te waarborgen. Daarenboven moeten de beperkingen voorafgegaan zijn door consultaties met de werknemers- en werkgeversorganisaties met het oog op het zoeken naar een akkoord tussen partijen, moeten de beperkingen beperkt zijn in de tijd en moet de Regering ervoor zorgen dat de collectieve onderhandelingen die geen monetaire impact hebben, normaal kunnen verlopen. De Ministerraad meent dat de bestreden wet volledig beantwoordt aan die voorwaarden. De bestreden wet betreft een uitzonderingsmaatregel die slechts beoogt het gebrek aan akkoord tussen de sociale partners te remediëren. De bestreden wet werd voorafgegaan door onderhandelingen en door een bemiddelingsvoorstel en is beperkt in de tijd. De bewering van de verzoekende partijen dat de totale periode van loonmatiging zes jaar duurt, miskent dat de Regering gedurende die periode verscheidene maatregelen heeft genomen om loonongelijkheden weg te werken. Collectieve onderhandelingen die geen monetaire impact hebben, verlopen verder normaal. Bovendien gaat de bestreden wet gepaard met waarborgen om de levensstandaard van de werknemers te beschermen. Er zijn een aantal uitzonderingen op de maximale marge en de indexeringen en baremieke verhogingen worden als minimum gewaarborgd.

- B -

Ten aanzien van de bestreden bepalingen

B.1. De verzoekende partijen vorderen de vernietiging van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016. Die wet bepaalt :

« Titel 1. — *Algemene bepaling*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Titel 2. — *Maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016*

Art. 2. Onverminderd artikel 7, § 1, en de overige bepalingen van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen wordt de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor het jaar 2015 op 0 % vastgesteld en voor het jaar 2016 op 0,5 % van de brutoloonmassa, 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.

Titel 3. — *Inwerkingtreding*

Art. 3. Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt ».

B.2.1. De bestreden wet bepaalt voor de jaren 2015 en 2016 de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling, en geldt, volgens artikel 2 ervan, onverminderd de bepalingen van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (hierna : de wet van 26 juli 1996). De bedoeling van die laatste wet is de concurrentiepositie van de bedrijven en de werkgelegenheid te vrijwaren door erover te waken dat de loonkosten zich parallel ontwikkelen met die in de buurlanden (*Parl. St. Kamer*, 1995-1996, nr. 609/1, pp. 2-3).

B.2.2. De wet van 26 juli 1996 onderscheidt drie mogelijke fasen om de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vast te leggen.

Om de twee jaar, vóór 31 oktober, wordt op basis van verslagen van de Nationale Arbeidsraad en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de concurrentiekracht, de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastgelegd in een interprofessioneel akkoord gesloten tussen de sociale partners. Die loonnorm houdt rekening met de loonkostenontwikkeling in de referentielidstaten zoals die verwacht wordt voor de komende twee jaar van het interprofessioneel akkoord, maar bedraagt minimaal de indexering en de baremieke verhogingen die uit collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeien. De marge kan worden verminderd ten belope van de verschillen in loonkosten die voortvloeien uit een hogere loonkostenontwikkeling gedurende de twee voorgaande jaren dan die in de referentielidstaten (artikel 6, §§ 1 en 2).

Bij gebrek aan een consensus tussen de sociale partners binnen twee maanden te rekenen vanaf het uitbrengen van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven over de maximale beschikbare marge voor de loonkostenontwikkeling, breekt een tweede fase aan. De Regering roept de sociale partners bijeen voor overleg en doet een bemiddelingsvoorstel, op grond van de gegevens vervat in het technisch verslag. In geval van een akkoord tussen de Regering en de sociale partners wordt de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastgelegd in een binnen de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 6, § 3).

Wanneer geen akkoord kan worden gesloten binnen een maand na het bijeenroepen van de sociale partners voor overleg kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastleggen, overeenkomstig de voorwaarden

waarin is voorzien in artikel 6, §§ 1 en 2, met als minimum de indexerings- en de baremieke verhogingen (artikel 7, § 1).

Zodra de maximale marge is vastgesteld, kan binnen die grens op sectoraal niveau en op bedrijfsniveau worden onderhandeld over de effectieve loonsverhogingen, rekening houdend met de economische mogelijkheden van de sectoren (artikel 8). De wet voorziet in sancties voor de werkgevers wanneer de maximale marge wordt overschreden door collectieve arbeidsovereenkomsten of individuele overeenkomsten (artikel 9).

B.2.3. Op 30 januari 2015 hebben acht van de tien sociale partners van de « Groep van Tien » een akkoord bereikt over het ontwerp van interprofessioneel akkoord waarin de maximale marge van de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 werd vastgelegd. Bij gebrek aan een consensus tussen alle sociale partners heeft de Regering op 11 februari 2015 een bemiddelingsvoorstel gedaan, dat identiek was aan het ontwerp van interprofessioneel akkoord en waarover evenmin een akkoord werd bereikt. Vervolgens heeft de Ministerraad in een derde fase dat voorstel vormgegeven in een ontwerp van koninklijk besluit (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/003, p. 3).

B.2.4. Over dat ontwerp heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State twee opmerkingen geformuleerd. In de eerste plaats werd vastgesteld dat de loonkostenontwikkeling afzonderlijk en verschillend werd geregeld voor het jaar 2015 en voor het jaar 2016, terwijl in de wet van 26 juli 1996 wordt uitgegaan van het vaststellen van één maximale marge « voor de komende twee jaar ». Daarnaast werd in het ontwerp van koninklijk besluit een onderscheid gemaakt tussen de « brutoloonmassa » en de « loonmassa in netto », wat afwijkt van het begrip « loonkostenontwikkeling » zoals omschreven in de wet van 26 juli 1996. Bij gebrek aan een uitdrukkelijke machtiging om af te wijken van die begrippen in de wet van 26 juli 1996, stelde de afdeling wetgeving van de Raad van State dat die afwijkingen niet worden geacht te behoren tot de bevoegdheid van de Koning (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/001, pp. 4-5 en 12).

Om tegemoet te komen aan de bezwaren van de Raad van State en omdat ze het ontwerp van interprofessioneel akkoord van de « Groep van Tien », zoals gesteund door acht van de tien leden ervan, zo getrouw mogelijk wenste uit te voeren, heeft de Regering beslist om de

maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 vast te leggen bij wet (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/001, p. 5).

Ten gronde

B.3.1. De verzoekende partijen voeren in het eerste middel een schending aan van de artikelen 10, 11 en 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest, met het IAO-Verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg en met het IAO-Verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg, doordat de bestreden wet een aanzienlijke en ongerechtvaardigde achteruitgang zou inhouden van de bescherming van het recht op collectief onderhandelen.

B.3.2. In het tweede middel voeren de verzoekende partijen een schending aan van de artikelen 26 en 27 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met artikel 6, punt 2, van het herziene Europees Sociaal Handvest, met artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, met het IAO-Verdrag nr. 98 en met artikel 12 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, doordat de bestreden wet het recht op collectief onderhandelen, als onderdeel van de vrijheid van vakvereniging, zou miskennen.

B.4.1. Artikel 23 van de Grondwet bevat het recht op collectief onderhandelen in de erin vervatte opsomming van rechten.

Artikel 26 van de Grondwet waarborgt de vrijheid van vergadering.

Artikel 27 van de Grondwet waarborgt het recht van vereniging.

B.4.2. Artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens waarborgt de vrijheid van vergadering en van vereniging, met inbegrip van het recht om vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.

B.4.3. Artikel 8 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten waarborgt de vakbondsvrijheid.

B.4.4. Artikel 12 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarborgt de vrijheid van vergadering en de vrijheid van vereniging, alsook de vakbondsvrijheid. Artikel 28 van dat Handvest bepaalt :

« Werkgevers en werknemers of hun respectieve organisaties hebben overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken het recht, op passende niveaus collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, alsmede, in geval van belangenconflicten, collectieve actie te ondernemen ter verdediging van hun belangen, met inbegrip van staking ».

B.4.5. Artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest bepaalt :

« Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen verbinden de Partijen zich :

1. paritair overleg tussen werknemers en werkgevers te bevorderen;
2. indien nodig en nuttig de totstandkoming van een procedure te bevorderen voor vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers of organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers, met het oog op de bepaling van beloning en arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten;
3. de instelling en toepassing van een doelmatige procedure voor bemiddeling en vrijwillige arbitrage inzake de beslechting van arbeidsgeschillen te bevorderen;

en erkennen :

4. het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ».

B.4.6. Het IAO-Verdrag nr. 98 waarborgt het recht van organisatie en collectief overleg. Artikel 4 van dat Verdrag bepaalt :

« Er moeten, zo nodig, maatregelen getroffen worden, aangepast aan de toestanden van elk land, om, op een zeer breed plan, de ontwikkeling en het gebruik aan te moedigen en te bevorderen van procedures van vrijwillige onderhandeling tot het sluiten van collectieve verdragen tussen werkgevers en werkgeversorganisaties enerzijds, en werknemersverenigingen anderzijds, om op die wijze de arbeidsvoorwaarden vast te stellen ».

B.4.7. Het IAO-Verdrag nr. 154 beoogt het collectief onderhandelen te bevorderen. Artikel 5 van dat Verdrag bepaalt :

« 1. Teneinde collectief onderhandelen te bevorderen, dienen aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen te worden getroffen.

2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde maatregelen dienen ten doel te hebben :

a) dat collectief onderhandelen mogelijk wordt gemaakt voor alle werkgevers en alle categorieën van werknemers in de onder dit Verdrag vallende takken van economische bedrijvigheid;

b) dat collectief onderhandelen geleidelijk wordt uitgebreid tot alle in artikel 2, letters a, b en c van dit Verdrag genoemde aangelegenheden;

c) dat het tot stand komen van tussen organisaties van werkgevers en van werknemers overeengekomen procedureregels wordt aangemoedigd;

d) dat collectief onderhandelen niet wordt belemmerd door het ontbreken, tekort schieten of niet passend zijn van regels inzake de te hanteren procedure;

e) dat de organen en procedures voor het regelen van arbeidsgeschillen zo worden opgezet dat zij bijdragen tot de bevordering van collectief onderhandelen ».

B.5.1. Volgens de Ministerraad zou het eerste middel gedeeltelijk onontvankelijk moeten worden verklaard omdat de verzoekende partijen niet uiteenzetten op welke wijze de bestreden wet artikel 6 van het herziene Europees Sociaal Handvest, de IAO-Verdragen nrs. 98 en 154 en artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens zou schenden. Aldus zou het middel niet voldoen aan de vereisten die worden gesteld door artikel 6 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof.

B.5.2. De voormelde internationaalrechtelijke bepalingen hebben alle gemeenschappelijk dat zij de vakbondsvrijheid en het recht op collectief onderhandelen waarborgen. Doordat de verzoekende partijen aanvoeren dat de bestreden wet aan die rechten en vrijheden afbreuk zou doen, zijn de grieven voldoende begrijpelijk uiteengezet. Overigens is de Ministerraad in staat geweest daarop omstandig te antwoorden in zijn memories.

B.5.3. In tegenstelling tot hetgeen de Ministerraad beweert, impliceert de omstandigheid dat het recht op collectief onderhandelen afzonderlijk wordt vermeld in artikel 23, derde lid,

1°, van de Grondwet niet dat artikel 27 ervan niet mag worden aangevoerd door de verzoekende partijen, die een aantasting van de vakbondsvrijheid betwisten. Het tweede middel is ontvankelijk in zoverre het is afgeleid uit de schending van artikel 27 van de Grondwet, in samenhang gelezen met de voormelde verdragsbepalingen die de vakbondsvrijheid en het recht op collectief onderhandelen waarborgen.

B.6.1. Artikel 27 van de Grondwet erkent het recht om zich te verenigen, alsook het recht om zich niet te verenigen, en verbiedt dat recht aan preventieve maatregelen te onderwerpen. Wanneer een verdragsbepaling die België bindt, een draagwijdte heeft die analoog is aan die van een aangevoerde grondwetsbepaling, vormen de waarborgen vervat in die verdragsbepaling een onlosmakelijk geheel met de waarborgen die in de betrokken grondwetsbepaling zijn opgenomen.

Om de draagwijdte van de vrijheid van vereniging, gewaarborgd door artikel 27 van de Grondwet, te bepalen, dient derhalve ook rekening te worden gehouden met onder meer artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

B.6.2. De vrijheid van vereniging zoals gewaarborgd door artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens impliceert het recht om vakverenigingen op te richten en zich erbij aan te sluiten. Het recht op collectief onderhandelen over arbeidsvoorwaarden vormt in beginsel een essentieel element van de vrijheid van vereniging (zie in dezelfde zin : EHRM, grote kamer, 12 november 2008, *Demir en Baykara* t. Turkije, § 154; grote kamer, 9 juli 2013, *Sindicatul « Pastorul Cel Bun »* t. Roemenië, § 135; « *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* », vijfde uitgave (herzien), 2006, § 881). Een inmenging in de uitoefening van het recht op collectief onderhandelen is niet uitgesloten, maar in beperkingen op de uitoefening van dat recht moet bij wet zijn voorzien en ze moeten een of meer wettige doelen nastreven en noodzakelijk zijn in een democratische samenleving (EHRM, grote kamer, 12 november 2008, *Demir en Baykara* t. Turkije, § 159).

B.7. De bestreden wet beperkt de marge voor vrije collectieve onderhandelingen inzake de loonkosten voor de jaren 2015 en 2016. De maximale marge voor loonkostenontwikkeling wordt voor het jaar 2015 vastgelegd op 0 pct. en voor het jaar 2016 op 0,5 pct. van « de brutoloonmassa, totale kost voor de werkgever alle lasten inbegrepen ». Voor het jaar 2016

mag die marge worden verhoogd met 0,3 pct. van « de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever ». De bestreden wet vormt dus een inmenging in de uitoefening van het recht op collectief onderhandelen.

B.8. In de inmenging in de uitoefening van het recht op collectief onderhandelen is bij wet voorzien.

B.9. Uit de totstandkoming van de bestreden bepalingen blijkt dat de beperking van de marge voor de loonkostenontwikkeling noodzakelijk werd geacht om de loonhandicap ten aanzien van de buurlanden terug te dringen en om het behoud en de verhoging van de werkgelegenheid te bewerkstelligen. In de toelichting bij het wetsontwerp dat tot de bestreden wet heeft geleid, wordt het volgende uiteengezet :

« Overwegende dat de regering in het regeerakkoord zinnens is zo veel mogelijk in te zetten op de creatie en het behoud van de werkgelegenheid en dat een te hoge loonkost zich onvermijdelijk vertaalt in een verlies van werkgelegenheid.

Overwegende dat om de werkgelegenheid en dus in de eerste plaats de werknemers te beschermen, de evolutie van de lonen bedwongen moet worden door middel van een continue loonmatiging, teneinde onze loonhandicap ten opzichte van onze buurlanden te kunnen terugdringen » (*Parl. St.*, Kamer, DOC 54-0987/001, p. 16).

De wetgever streeft aldus een wettig doel na in de zin van artikel 11.2 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

B.10. Uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat de theoretische maximale marge voor loonkostenontwikkeling als volgt werd berekend, opdat de nagestreefde doelstelling van een opheffing van de loonkostenhandicap wordt bereikt :

« In overeenstemming met de wet van 1996 baseren de sociale partners zich in hun betreffende advies meestal op het tweejaarlijkse verslag van de CRB over de marges voor de loonkostenontwikkeling. In zijn meest recente verslag, dat van 22 december 2014 dateert, stelt de CRB dat de loonkostenhandicap eind 2014 was afgenomen tot 2,9 % en dat de loonkostenstijging in de buurlanden minimaal 3,9 % zou bedragen (volgens nationale bronnen) en maximaal 4,8 % (volgens de OESO, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling). In het verleden is gebleken dat in de cijfers van de OESO de loonkostenontwikkeling met gemiddeld 0,8 % wordt overschat. Aangezien de Belgische lonen, mede door de indexsprong, in de periode 2015-2016 met 0,3 % zouden stijgen, was er, met behoud van de doelstelling van een volledige opheffing van de loonkostenhandicap, een

theoretische marge die als volgt kan worden bepaald : $3,9 \% - 2,9 \% - 0,3 \% = 0,7 \%$ » (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/003, p. 4).

Door de maximale marge van loonkostenontwikkeling vast te leggen op 0 pct. van de brutoloonmassa voor het jaar 2015 en op 0,5 pct. van de brutoloonmassa, verhoogd met 0,3 pct. van de loonmassa in netto zonder bijkomende kosten voor de werkgever, voor het jaar 2016, beogen de bestreden bepalingen de loonkostenhandicap ten aanzien van de referentielidstaten, zoals die blijkt uit de bovenvermelde raming, weg te werken en kunnen zij, rekening houdend met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden beschikt, pertinent worden geacht om het beoogde doel te bereiken.

B.11.1. De beperking van het recht op collectief onderhandelen moet voorts ook evenredig zijn met het beoogde doel. Indien, als onderdeel van haar stabiliseringsbeleid, de overheid van oordeel is dat loonkostenontwikkeling niet vrij kan worden bepaald door collectief onderhandelen, moet een dergelijke beperking worden opgelegd als een uitzonderlijke maatregel en enkel voor zover nodig, zonder een redelijke periode te overschrijden, en moet ze worden begeleid met adequate waarborgen om de levensstandaard van de werknemers te beschermen (zie : « *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* », vijfde uitgave (herzien), 2006, § 1024). In ieder geval dient een dergelijke beperking op collectief onderhandelen te worden voorafgegaan door consultaties met de werknemers- en werkgeversorganisaties met het oog op het zoeken naar een akkoord tussen de sociale partners (*ibid.*, § 999) en dient te worden gewaarborgd dat collectieve onderhandelingen over niet-monetaire aangelegenheden kunnen worden gevoerd (*ibid.*, § 1027).

B.11.2. Zoals is vermeld in B.2.1, doet de bestreden wet geen afbreuk aan de essentie van het preventief loonmatigingsmechanisme, zoals vormgegeven in de wet van 26 juli 1996. Die procedure vertrekt van het fundamentele uitgangspunt dat de onderhandelingen over de loonkostenontwikkeling in beginsel aan de sociale partners worden overgelaten. Zoals is vermeld in B.2, kan pas nadat wordt vastgesteld dat geen akkoord tussen de sociale partners kan worden bereikt en nadat ook een bemiddelingsvoorstel van de Regering wordt afgewezen, de overheid zelf maatregelen opleggen. Aan de overheid wordt aldus een subsidiaire rol toegekend, voor het geval dat het sociaal overleg niet tot een akkoord leidt.

B.11.3. Zoals is vermeld in B.2.3, is de totstandkoming van de bestreden wet voorafgegaan door de procedure vervat in de wet van 26 juli 1996 (*Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/001, pp. 4-5; *Parl. St.*, Kamer, 2014-2015, DOC 54-0987/003, pp. 4-5). Vanwege bezwaren van de afdeling wetgeving van de Raad van State bij het ontwerp van koninklijk besluit en vanwege het voornemen om het ontwerp van interprofessioneel akkoord van de « Groep van Tien » zo getrouw mogelijk uit te voeren, heeft de Regering beslist de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 vast te leggen in een wet.

B.11.4. Door op te treden nadat de mogelijkheden van collectief overleg vervat in de wet van 26 juli 1996 werden uitgeput en door het ontwerpakkoord van de « Groep van Tien », zoals goedgekeurd door acht van de tien sociale gesprekpartners, over te nemen, heeft de wetgever het collectief overleg maximaal uitwerking laten hebben. Aldus heeft de overheid in de afspraken omtrent de loonontwikkeling een subsidiaire rol gespeeld en heeft zij slechts ingegrepen toen geen akkoord tussen alle sociale partners mogelijk bleek.

B.11.5. De bestreden wet legt een loonmatiging op voor de jaren 2015 en 2016 en haar uitwerking is aldus beperkt in de tijd. In tegenstelling tot de procedure vervat in de wet van 26 juli 1996, werd geen loonnorm vastgelegd voor een periode van twee jaar, maar werd geopteerd voor een onderscheiden loonnorm voor het jaar 2015 en voor het jaar 2016. Terwijl voor het jaar 2015 een loonstop geldt, zijn voor het jaar 2016 beperkte loononderhandelingen mogelijk. Die beperking van de vrije loonkostenontwikkeling kan worden beschouwd als een uitzonderlijke maatregel om de loonkostenhandicap met de referentielidstaten weg te werken, die in de concrete omstandigheden de redelijke periode niet overschrijdt. Door de maatregel te beperken tot een eenjarige of tweejarige periode kan worden gewaarborgd dat die maatregel enkel wordt genomen voor zover als nodig. Ook doet de bestreden wet geen afbreuk aan de mogelijkheid om collectieve onderhandelingen te voeren die geen betrekking hebben op de loonkostenontwikkeling.

B.11.6. Krachtens artikel 2 van de bestreden wet *juncto* artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 worden de indexeringen en de baremieke verhogingen als minimum gewaarborgd. Op grond van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid ondergaat de afgevlakte gezondheidsindex weliswaar een blokkering ten belope van 2 pct.,

maar die gaat gepaard met begeleidende maatregelen, zoals de verhoging van de aftrekbare beroepskosten en een welvaartsenveloppe om de laagste inkomens te vrijwaren. Verder wordt de beperking vervat in het bestreden artikel 2 van de wet van 28 april 2015 verzacht door het feit dat enkele elementen niet worden meegerekend bij de berekening van de loonkostenontwikkeling (artikel 2 van de bestreden wet *juncto* artikel 10 van de wet van 26 juli 1996).

B.11.7. Aangezien de bestreden wet in overeenstemming is met de voorwaarden uiteengezet in B.11.1 en rekening houdend met de ruime beoordelingsmarge waarover de wetgever beschikt in sociaaleconomische aangelegenheden, kan worden geoordeeld dat de maatregelen noodzakelijk waren in een democratische samenleving om de nagestreefde doelstellingen te bereiken.

B.12. Uit het voorgaande volgt dat het recht op collectief onderhandelen, zoals het wordt gewaarborgd door artikel 27 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 11 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en met artikel 4 van het IAO-Verdrag nr. 98, niet wordt geschonden. Het in aanmerking nemen van de andere in het middel geciteerde grondwets- en verdragsbepalingen leidt niet tot een ander besluit.

B.13. De toetsing aan de *standstill*-verplichting, vervat in artikel 23, derde lid, 1^o, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, zou niet tot een ander besluit kunnen leiden.

B.14. De middelen zijn niet gegrond.

Om die redenen,

het Hof

verwerpt het beroep.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 1 december 2016.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

E. De Groot