

# VBO DIRECT

22 JULI 2021



## SOCIAAL AKKOORD VAN 8 JUNI 2021 VOOR U UITGELEGD

De interprofessionele sociale partners hebben op 25 juni 2021 een afsprakenkader vastgelegd over verschillende interprofessionele thema's die één ondeelbaar geheel vormen. Ze hebben dat akkoord op 15 juli in de NAR geconcretiseerd door het ondertekenen van verschillende collectieve overeenkomsten en adviezen. Sindsdien keurde de regering ook een aantal wetsontwerpen en ontwerp-KB's goed met het oog op de tenuitvoerlegging van het akkoord.

De verschillende maatregelen van het akkoord worden hieronder beschreven:

### 1. Bijkomende vrijwillige overuren of 'relance-uren'

Zowel voor 2021 als voor 2022 worden vanaf 01.07.21 120 bijkomende vrijwillige overuren toegekend aan de werknemers van alle sectoren die 'relance-uren' worden genoemd.

In concreto betekent dit dat:

- Voor 2021 de essentiële of cruciale sectoren (cf. bijlage bij het MB van 1 november 2020 houdende wijziging van het MB van 28 oktober 2020) geen nieuw quotum toebedeeld krijgen, maar dat zij wel verder gebruik kunnen maken van het resterende saldo van de 120 bijkomende vrijwillige overuren of 'corona-overuren', die de regering hen reeds toekende onder de noemer van 'corona-overuren', en die nog niet volledig werden opgebruikt.

- Voor 2021 voor de niet-essentiële sectoren 120 'relance-uren' worden toegekend.

- Voor 2022 (tot 31 december 2022) opnieuw 120 'relance-uren' worden toegekend aan de werknemers van alle sectoren.

De toepassingsmodaliteiten die reeds van toepassing waren op de door de regering toegekende bijkomende vrijwillige overuren voor de essentiële sectoren, blijven behouden en worden ook toepasbaar op de niet-essentiële sectoren. Dat betekent in concreto:

- geen recuperatie, geen overloontoeslag, geen meerekening voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en voor de interne grens, vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen en geen onderwerping aan de personenbelasting voor de werknemer.

Artikel 25 bis, § 2 van de Arbeidswet is ook toepasselijk op deze relance-uren, hetgeen impliceert dat het akkoord van de werknemer om deze relance-uren te presteren schriftelijk dient te worden vastgesteld voor een hernieuwbare periode van 6 maanden en dat dit akkoord uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode dient te worden gesloten. Het moet dus duidelijk zijn dat de werknemer zijn akkoord heeft gegeven voor dit specifieke regime van de relance-uren (o.a. zonder overloontoeslag), en dat dit akkoord ook voorafgaandelijk aan het gebruik ervan wordt gegeven.

Vermits de wettelijke bepalingen voor de uitvoering van deze maatregel niet meer tijdig voor het zomerreces kunnen worden gefinaliseerd, hebben de werkgeversorganisaties er gezamenlijk bij de regering en de bevoegde ministers op aangedrongen dat deze, samen met de diverse administraties, alles in het werk zullen stellen opdat de sectoren **met onmiddellijke ingang** van deze maatregel gebruik kunnen maken.

Voor de concrete toepassing van de maatregel verwijzen we hier naar onze [uitgebreidere werkgeverscommunicatie](#).

## 2. Fiscaal gunstregime van gedeeltelijke vrijstelling van BV voor 180 'gewone' overuren

Het aantal fiscaal gunstige overuren wordt, in toepassing van artikel 154bis en 275 WIB92, opgetrokken van 130 overuren naar 180 overuren voor alle sectoren, met retroactieve inwerkingtreding op 1 juli 2021 en dit tot 30 juni 2023.

Het gaat om de overuren (per jaar en per werknemer) waarvoor een overloontoeslag verschuldigd is en waarvoor een regeling bestaat die voorziet in een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor de werkgever en een vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor de werknemer.

De wettelijke basis voor de optrekking tot 180 overuren kon echter niet meer tijdig worden voorzien voor het parlementair zomerreces. Ook hier werden de nodige garanties voorzien, opdat de maatregel al toegepast kan worden (zie voor meer detail de onder punt 1 vermelde communicatie).

## 3. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar tot en met 30 juni 2023

De sociale partners sloten in de NAR de nodige collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) voor de hernieuwing van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) tot en met 30 juni 2023 (1).

### 3.1 Algemeen stelsel

Het algemeen stelsel vanaf 62 jaar blijft onveranderd (dat stelsel wordt voorzien door cao nr. 17. Het vereist 40 jaar beroepsverleden voor mannen, 37 jaar voor vrouwen in 2021 en 38 jaar in 2022 (2)).

### 3.2 Specifieke stelsels

De leeftijdsvoorwaarde wordt uniform op 60 jaar gebracht tot en met 30 juni 2023 voor alle specifieke stelsels, met uitzondering van het SWT voor oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen die worden ontslagen, voor hen blijft de leeftijd van 58 jaar behouden.

Op dit moment tellen we 5 specifieke SWT-stelsels:

- SWT voor oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het **bouwbedrijf** en arbeidsongeschikt zijn (**met 33 jaar** beroepsverleden als werknemer). Bovenop de cao van de NAR, is er een sectoraal initiatief vereist voor de toekenning van dit SWT;

- Het **zogenaamd residuair SWT zware beroepen (met 35 jaar** beroepsverleden als werknemer). Er is enkel een initiatief van de sectoren of van de onderneming vereist voor de toekenning van deze vorm van SWT. Er is geen cao van de NAR nodig;
- Het SWT **lange loopbanen** (40 jaar beroepsverleden als werknemer). Enkel de cao van de NAR is vereist om dit SWT toe te kennen;
- Het SWT voor bepaalde oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als **onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering**. Opdat de onderneming erkend als in moeilijkheden of in herstructurering een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan toekennen, moet dat stelsel worden voorzien door een collectief akkoord of een ondernemings-cao.
- Het SWT voor bepaalde oudere werknemers die worden ontslagen met een beroepsloopbaan van 35 jaar en die het statuut hebben van **mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen**. Er is geen enkel sectoraal initiatief vereist om dit specifieke SWT toe te kennen. De cao van de NAR volstaat om dit SWT toe te kennen.

### 3.3 Aangepaste beschikbaarheid

De sociale partners hebben ook de beschikbaarheidsregels voor alle specifieke stelsels op mekaar afgestemd, met uitzondering van het stelsel voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen die worden ontslagen. Voor hen wordt de mogelijkheid om een vrijstelling van beschikbaarheid aan te vragen geregeld door het KB van 2007 en dat vanaf 58 jaar.

In principe zijn de SWT'ers onderworpen aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt tot 65 jaar. Zij kunnen echter, indien ze dat aanvragen, vrijgesteld worden van de verplichting om op aangepaste manier beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt (art. 22 van het KB van 3 mei 2007).

Die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt wordt toegekend op basis van leeftijd (62 jaar) of van het beroepsverleden van de SWT'er (42 jaar).

Alle werknemers ontslagen voor 30 juni 2013 in het kader van een SWT zullen bij de RVA een aanvraag kunnen indienen voor een vrijstelling van beschikbaarheid (inclusief de werknemers die werden ontslagen in het kader van voorgaande cao's met (zeer) lange opzeggingstermijnen, alsook de werknemers die werden toegelaten tot het SWT op basis van hoofdstuk VII (erkenning van de onderneming als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering)).

Om dat stelsel te activeren is er niet alleen een cao van de NAR vereist (het gaat om de cao's gesloten op 15 juli 2021), maar ook een sectorale cao. Voor de werknemers die werden toegelaten tot het SWT op basis van hoofdstuk VII (erkenning van de onderneming als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering), moet het collectief akkoord of de ondernemings-cao expliciet verwijzen naar de cao van de NAR.

Het KB van 3 mei 2007 moet nog worden aangepast om de volledige uitvoering van het akkoord betreffende de beschikbaarheid te verzekeren. De formulering van het KB is immers helemaal niet meer afgestemd op de nieuwe leeftijdsvoorwaarden.

## 4. Eindeloopbaanstelsel: tijdskrediet eindeloopbaan met uitkering op 55 jaar voor bepaalde werknemers

### 4.1 Toegang

Rekening houdend met de huidige crisis, wilden de sociale partners voor sommige oudere werknemers de mogelijkheid behouden om toegang te krijgen tot de specifieke stelsels van tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 55 jaar.

Ter uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2021 werden twee collectieve overeenkomsten gesloten om de periode 2021-2022 te dekken alsook de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 (3). Net zoals voor het SWT, hebben de sociale partners ervoor gekozen om het eerste semester van 2023 te dekken om te vermijden dat de werknemers in een ongemakkelijke situatie komen te zitten in afwachting van een beslissing van de interprofessionele sociale partners.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 55 jaar, niet enkel voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen, maar ook voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

## 4.2 Doelgroep

De doelgroep blijft onveranderd: om dit stelsel te kunnen genieten, moeten de werknemers kunnen bewijzen dat ze tewerkgesteld zijn in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dat ze een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben of dat ze tewerkgesteld waren in een zwaar beroep.

Voor de andere werknemers blijft de leeftijdsvoorwaarde voor het tijdskrediet eindeloopbaan met uitkering vastgesteld op 60 jaar. Er moet ook worden voldaan aan een voorwaarde inzake beroepsverleden van 25 jaar als werknemer.

## 4.3 Aansluiting van de sectoren

Merk op dat om het recht op tijdskrediet eindeloopbaan op 55 jaar of ouder met uitkering daadwerkelijk te activeren, de sectoren nog moeten aansluiten bij de cao's van de NAR via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarbij ze specifiek vermelden dat de sectorale instrumenten werden gesloten in toepassing van die collectieve arbeidsovereenkomsten. Om de leeftijdsgrens van 55 jaar te kunnen toepassen, moet de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in verband met de herstructurerings- of de moeilijkheden waarin er expliciet wordt aangegeven dat de cao van de NAR wordt toegepast.

Als alle voorwaarden zijn vervuld (sluiten van een sectorale of ondernemings-cao met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 bovenop de cao's van de NAR), zullen de werknemers die een tijdskrediet eindeloopbaan hebben genomen vanaf 1 januari 2021 bij de RVA een regularisatie van hun dossier kunnen aanvragen om de uitkeringen te verkrijgen.

## 5. Uitstel van de richtdatum voor de gelijkschakeling van arbeiders en bedienden in de tweede pensioenpijler

### 5.1 Uitstel van de richtdatum

Na maandenlange discussies zijn de sociale partners overeengekomen om de periode voor de gelijkstelling van arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen met 5 jaar te verlengen. De gelijkschakeling moet dus rond zijn tegen 1 januari 2030 in plaats van 1 januari 2025. De sectoren moeten dan de vereiste collectieve arbeidsovereenkomsten uiterlijk tegen 1 januari 2027 neerleggen (in plaats van 1 januari 2023). Ter herinnering: de ondernemingen beschikken over een bijkomende termijn van drie jaar om rekening te houden met de vooruitgang geboekt op het niveau van de paritaire comités.

Het akkoord van de sociale partners over het uitstel van de richtdatum zal worden vertaald in een wet tot wijziging van de wet betreffende de aanvullende pensioenen van 28 april 2003.

### 5.2 Fiscale en parafiscale standstill

Om het vertrouwen van de werknemers en werkgevers te herstellen en een einde te maken aan de onzekerheid die al enige tijd heerst rond de (para)fiscaliteit van de 2de pijler, hebben de sociale partners de regering samen gevraagd om een standstillperiode te handhaven waarin ze belooft niet te raken aan de huidige fiscale en parafiscale regels. De regering is ingegaan op dat verzoek.

### 5.3 Concrete engagementen

Om er tot slot voor te zorgen dat de gelijkschakeling er zeker komt tegen 1 januari 2030, zijn concrete beloftes gemaakt die de sociale gesprekspartners verplichten de kwestie van de gelijkschakeling van de pensioenplannen arbeiders-bedienden mee te nemen in de volgende onderhandelingen.

Voor deze termijn beveelt men de sociale partners nog gewoon aan om te handelen (de NAR stuurt een brief in die zin naar de voorzitters van de paritaire comités), maar bij de volgende IPA-rondes (2023-24, 2025-26 en 2027-28) moeten de besprekingen resultaat opleveren, want een deel van de beschikbare loonmarge (0,1 procentpunt) zal waar nodig verplicht moet worden gebruikt voor de gelijkschakeling van de aanvullende pensioenstelsels.

Die verplichting is zowel van toepassing voor de gewone pensioenplannen als voor de sociale pensioenplannen. Er werd een cao in de NAR gesloten in die zin. Concreet wil dat zeggen dat als de beschikbare marge 1% bedraagt, minstens 0,1% zal moeten worden gewijd aan de gelijkstelling inzake aanvullende pensioenen en dat slechts 0,9% zal kunnen gaan naar andere dingen.

## 6. Progressieve verhoging van het minimumloon

De sociale partners hebben voorzien om het interprofessioneel gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) op te trekken. Het GGMMI is niet identiek aan een maandelijks minimumloon aangezien dat verschillende sommen omvat die in de loop van het jaar worden gestort, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie.

De verhoging zal worden doorgevoerd in 3 stappen.

### 6.1 Eerste stap: verhoging van 76,28 euro bruto op 1 april 2022

In de eerste stap zijn de sociale partners overeengekomen om het GGMMI op 1 april 2022 te verhogen met 76,28 euro. Die verhoging zal desgevallend van toepassing zijn op het geïndexeerde GGMMI-bedrag.

De verschillende GGMMI-bedragen die van toepassing zijn op verschillende leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden in cao nr. 43 worden samengevoegd zodat er slechts 1 bedrag overblijft. Op 1 april 2022 zou het GGMMI zo'n 1.734 euro moeten bedragen, na een waarschijnlijke indexering van 2% die in de tussentijd zou moeten plaatsvinden.

Parallel werden ook de percentages vernoemd in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 (GGMMI van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar en op studenten bij gebrek aan sectorale bepaling) verlaagd om de verhoging van 76,28 euro te neutraliseren.

De verhoging zal vergezeld gaan van een nieuwe verlaging van de werkgeversbijdragen op de zeer lage lonen om de stijgende loonkosten te compenseren (4). De compensatie zal dus niet noodzakelijk volledig zijn voor alle werkgevers die gevolgen ondervinden van de verhoging van het GGMMI, maar wel in de meeste gevallen. Merk op dat de nieuwe zeerlageloongrens automatisch zal worden geïndexeerd om de duurzaamheid van het systeem te garanderen.

De verhoging van het GGMMI zal een gunstige impact hebben op de sociale en de fiscale werkbonus (het gaat om verlagingen van de ingehouden bedragen van de sociale bijdrage en bedrijfsvoorheffing voor werknemers met lage lonen).

### 6.2 Volgende stappen: verhoging van 35 euro op 1 april 2024 en 1 april 2026

Stappen twee en drie van het afsprakenkader zullen moeten passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, conform het regeerakkoord van 30 september 2020. Het gaat om twee verhogingen van 35 euro bruto, voorzien op 1 april 2024 en 1 april 2026.

Van die twee verhogingen van 35 euro bruto van het GGMMI, draagt de werkgever enkel de bruto loonkostenstijging die voortvloeit uit de door de sociale partners in de respectievelijke IPA's overeengekomen loonnorm. Indien dat niet volstaat om 35 euro bruto toe te kennen, wordt het gedeelte dat hoger is dan de loonnorm voor de werkgever gecompenseerd. Aangezien het de bedoeling is om de meerkost van de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor de werkgever zoveel mogelijk te compenseren, moet de vergoeding de macro-economische kost voor de werkgevers zo goed mogelijk benaderen.

Via de fiscale hervorming wordt het totale nettoresultaat van de verhoging voor de werknemer overigens opgetrokken tot 50 euro per maand en per stap.

## 7. Klassieke verlengingen

Tot slot hebben de sociale partners gevraagd dat de regering de nodige wet- en/of regelgevende maatregelen treft met het oog op de verlenging van de hieronder vermelde maatregelen voor 2021 – 2022.

- de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die tot risicogroepen behoren (plus uitzonderlijk uitstel van de datum van de neerlegging van de cao's);
- het systeem van de innovatiepremie;
- de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;
- de financiering en verduurzaming van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem (tussenkomst werkgever in de kosten voor openbaar vervoer in het woon-werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een

open enveloppe;

- het behoud van de totale boete voor het niet aanbieden van outplacementbegeleiding van 1.800 euro.

\*\*\*\*\*

(1) De datum van juni 2023 werd gekozen om rekening te houden met de timing van de interprofessionele onderhandelingen en om te vermijden dat we in de toekomst geconfronteerd worden met lange perioden van onzekerheid tussen de datum waarop de cao's aflopen en desgevallend, het sluiten van nieuwe cao's.

(2) Het vereiste beroepsverleden voor vrouwen wordt progressief verhoogd om in 2024 40 jaar te bedragen.

(3) Er waren 2 cao's nodig omdat het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking slechts toelaat om cao's te sluiten voor een maximale duur van 2 jaar.

(4) Invoering van een zeerlageloongrens die zal worden geïndexeerd en waarvan de meerkost voor de sociale zekerheid zelf zal worden gecompenseerd via de alternatieve financiering.



[TOON IN BROWSER](#)

[DISCLAIMER](#) - [CONTACT](#) - [PRINT](#) - [PRIVACY](#)

□

**VBO VZW**  
**RAVENSTEINSTRAAAT 4**  
**B - 1000 Brussel**

**TEL. + 32 2 515 08 11**  
**Onderneming nr. 0476 519 923**  
**BTW BE 0476 519 923**

[DISCLAIMER](#)

[PRIVACY](#)

[ALGEMENE VOORWAARDEN](#)

[STATUTEN](#)

[PRIVACY](#)