

# Nieuws van de studiedienst

## Bemiddelingsvoorstel loononderhandelingen

Eind oktober heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) op vraag van de regering vervroegd het technisch verslag van 2022 gepubliceerd. Het was al langer duidelijk dat de hervormde wet van 1996 enige vorm van sociaal overleg over een maximale loonmarge onmogelijk zou maken, waardoor er werd beslist om niet te wachten op de beschikbaarheid van alle nodige cijfers, wat pas voorzien was begin februari 2023. Op niveau van de Groep van Tien werd er echter geen akkoord gevonden over het vastleggen van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling op 0 %, wat officieel bevestigd werd aan de regering in een brief op 15 november. Conform de wet van 1996, dient de regering een bemiddelingsvoorstel te doen bij gebrek aan consensus tussen de sociale partners.

Op 28 november heeft de regering De Croo een akkoord gevonden over dit bemiddelingsvoorstel. In onderstaande nota worden de belangrijkste elementen uit dit voorstel toegelicht. Ondertussen werd reeds duidelijk dat dit bemiddelingsvoorstel als onvoldoende wordt beschouwd door de vakbonden, wat zij op 13/12 officieel hebben laten notuleren in een gesprek met de regering. We willen hierbij benadrukken dat deze nota het originele bemiddelingsvoorstel van de regering bespreekt.



### 1. Bemiddelingsvoorstel loononderhandelingen

#### 1.1 Inhoud

De maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2023-2024 dient volgens het voorstel vastgelegd te worden op 0 % via cao. Indien hier geen akkoord over wordt gevonden, zal de regering dit zelf via KB vastleggen. Ondanks de nulmarge, wordt er in het bemiddelingsvoorstel ruimte gecreëerd voor de toekenning van een niet-recurrente premie, in de vorm van een energiepremie. Deze premie zou onder bepaalde voorwaarden eenmalig kunnen worden toegekend op sectoraal niveau of ondernemingsniveau. De belangrijkste concrete elementen van dit voorstel zijn de volgende:

- De energiepremie bedraagt in principe maximaal 500 euro en mag enkel toegekend worden in de groep van ondernemingen die in 2022 een “hoge winst” hebben behaald. In de groep ondernemingen die een “uitzonderlijk hoge winst” hebben behaald kan de premie nog iets hoger zijn, namelijk maximaal 750 euro. Er worden in het bemiddelingsvoorstel echter geen concrete criteria opgenomen voor de bepaling van wat een “hoge winst” of een “uitzonderlijk hoge winst” is. Het komt toe aan de sociale partners op sectoraal niveau om in hun cao twee definities op te nemen van respectievelijk de “hoge winst” en “uitzonderlijk hoge winst”.
- Indien de energiepremie enkel op ondernemingsniveau wordt toegekend, dient er een verantwoording te worden toegevoegd voor het gegeven dat het gaat om een onderneming waar tijdens de crisis goede resultaten zijn behaald.

Vrije visie, eigen stem



- De toekenning van de energiepemie moet dus vervat zijn in een cao op sectoraal niveau of ondernemingsniveau. Bij gebrek aan een syndicale delegatie, of voor een personeelscategorie waarvoor het niet gebruikelijk is via cao te werken, mag de toekenning eveneens geregeld worden door een individuele overeenkomst.
- Artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 wordt uitgebreid met deze eenmalige premie. In dit artikel staan de wettelijke uitsluitingen die niet worden meegerekend voor de loonkostenontwikkeling, wat impliceert dat ondernemingen die de premie toekennen zullen gedekt zijn bij een eventuele controle op de naleving van de loonnorm.
- De energiepemie dient uitgekeerd/aangerekend te worden in/op 2023, maar zal niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de evolutie van de loonkost.
- De energiepemie wordt niet als loon beschouwd voor de toepassing van de normale sociale zekerheidsbijdragen, enkel de werkgever dient een bijzondere bijdrage van 16,5 % te betalen op het bedrag. Verder zijn er geen belastingen op verschuldigd en is de premie 100 % fiscaal aftrekbaar.

De regering engageert zich ertoe om alle nodige wettelijke middelen in te zetten om dit voorstel van kracht te laten worden, indien de sociale partners vóór 1 december 2022 een cao afsluiten ter uitvoering van bovenstaande, waardoor de sociale vrede wordt gewaarborgd. Deze timing lijkt alleszins niet gehaald te worden.

Naast het luik over de energiepemie, bevat het bemiddelingsvoorstel ook een korte passage over de verhogingen van het GGMMI in 2024 en 2026, waarover de sociale partners in 2021 een akkoord hebben bereikt. Volgens dit akkoord wordt het GGMMI vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026 telkens met 35 euro bruto verhoogd. De werkgevers dienen hierbij enkel het percentage van de verhoging te dragen dat overeenstemt met de loonnorm in de betrokken IPA-periodes, het eventuele resterende gedeelte wordt voor de werkgever gecompenseerd. Daarnaast zorgt een bijhorende fiscale hervorming ervoor dat het nettoresultaat voor de betrokken werknemers telkens 50 euro per maand is. De regering bevestigt in dit bemiddelingsvoorstel haar engagement om hierin tussen te komen.

## 1.2 Conclusie / vaststellingen

- De energiepemie moet in principe bij cao worden geregeld, maar kan ook op individueel niveau worden toegekend. We stellen echter vast dat:
  - Indien de cao op sectoraal vlak wordt afgesloten, vereist het bemiddelingsvoorstel dat de sector een definitie geeft van enerzijds 'hoge winst' en anderzijds 'uitzonderlijk hoge winst' om de bedrijven af te bakenen.
  - Indien de cao op bedrijfsvlak wordt afgesloten, lijkt op het eerste zicht enkel een verantwoording vereist dat men een onderneming is waar 'goede resultaten zijn behaald'.
  - Dit leidt tot de volgende ietwat merkwaardige vaststelling: indien de sector geen cao zou sluiten, zou er op ondernemingsniveau meer onderhandelingsvrijheid mogelijk zijn om premies tot € 750 toe te kennen per werknemer. Want de sectorale cao zou volgens de notificatie definities van 'hoge/uitzonderlijke hoge winst' moeten bevatten, terwijl dit voor het bedrijfsniveau niet vereist zou zijn. Afwachten of deze ambigue situatie zich ook zo zal vertalen in de juridische tekst. Dat is vooralsnog niet duidelijk.
- Het parafiscaal statuut van de energiepemie is hetzelfde dan deze van de coronacheques
  - 16,5% RSZ ten laste van de werkgever
  - 0% RSZ ten laste van de werknemer
  - 100% fiscaal aftrekbaar voor de werkgever
  - 0% belastbaar in hoofde van de werknemer
- Hoewel men deze premie een 'energiepemie' noemt, lijken er geen bijkomende voorwaarden vereist qua besteding, en komt dit de facto neer op een premie in geld.



## 2. En de andere dossiers?

Het bemiddelingsvoorstel van de regering bespreekt verder nog de welvaartsenveloppe, waarvoor we verwijzen naar de collega's van de dienst SZ. Desalniettemin zijn er nog andere dossiers die vaak in de interprofessionele onderhandelingen worden besproken, en willen we erop wijzen dat de regering in haar begrotingsakkoord van oktober 2022 de sociale partners uitdrukkelijk heeft verzocht deze 3 maatregelen in het kader van het IPA 2023-2024 te verlengen. Hierover is weliswaar nog geen duidelijkheid/consensus.

- De cao's rond eindloopbaan (verlenging van het systeem landingsbaan - vanaf ten vroegste 55 jaar - alsook de diverse cao's rond SWT + de vrijstelling aangepaste beschikbaarheid). Hierover is nog geen verdere informatie beschikbaar. **We benadrukken wel dat de huidige cao's geldig zijn tot en met 30/06/2023. Deze lopen dus niet – zoals gebruikelijk was in het verleden – af op 31/12/2022. Er is dus nog een geldig juridisch kader voor deze cao's.**
- De verlenging van de 'relance-uren': in 2021 en 2022 was er een mogelijkheid voor het presteren van extra 'relance-uren'. Dit zijn vrijwillige overuren ten belope van maximum 120 uren die gepresteerd konden worden door de werknemer en waarvoor geen belastingen/socialezekerheidsbijdragen verschuldigd waren. Langs de andere kant bevatten deze uren weliswaar geen overloontoeslagen. **Dit systeem loopt af op 31/12/2022 en wordt voorlopig dus ook niet verlengd.**
- Per kalenderjaar en per werknemer zijn er normaliter 130 overuren die fiscaal voordelig kunnen worden uitbetaald. Het vorige interprofessioneel akkoord bevatte een clause om deze tijdelijk op te trekken tot **180 overuren per kalenderjaar**. Deze maatregel loopt af op 30/06/2023. Dit houdt in dat werknemers – indien zij gebruik wensen te maken van de maatregel – deze uren (130u + 50u) dienen te presteren in het eerste semester van 2023. Het is immers nog niet duidelijk/zeker dat deze maatregel verlengd zal worden.

