

Nieuws van de studiedienst

Deelakkoorden 2021-2022

In de nacht van 7 op 8 juni 2021 hebben de leden van de G10 een ontwerp van akkoord bereikt over een aantal deeldossiers. Het ontwerpakkoord bestaat in essentie uit 4 onderdelen. Het eerste luik betreft de stijging van het GGMMI (minimumlonen). Het tweede luik bevat een afsprakenkader omtrent (voornamelijk) de harmonisering van de aanvullende pensioenen. Het derde en vierde luik betreft enerzijds enkele flexibiliteitsmaatregelen, anderzijds de afspraken inzake eindeloopbaan. Tot slot volgen er nog enkele traditionele verlengingen.

Belangrijk hierbij te vermelden is dat de G10 zich niet heeft gebogen over het gevoelige dossier in verband met de loonvorming. Dit luik zal door de regering worden uitgevoerd, conform het bemiddelingsvoorstel. Meer details rond het aspect 'loonvorming' en de bijhorende krachtlijnen van het bemiddelingsvoorstel, kunnen reeds teruggevonden worden via deze nota. Ook het deeldossier van de welvaartsvastheid werd in april 2021 losgekoppeld van de onderhandelingen en heeft ondertussen een apart akkoord opgeleverd. Meer info over de krachtlijnen van welvaartvastheid 2021-2022 kan via deze nota worden teruggevonden.

Onderstaande nota volgt de indeling van het ontwerp van akkoord.

I. Minimumlonen

1. Context

Sinds oktober 2008 werd het GGMMI niet meer verhoogd, uitgezonderd indexeringen. In 2019-2020 vonden er intensieve onderhandelingen plaats om het GGMMI op te trekken, met als resultaat een stapsgewijze verhoging van 1,1% + 2,4%. Het ABVV keurde dit ontwerpakkoord echter af, waardoor een verhoging uitbleef.

Teneinde de benadering in dit ontwerpakkoord goed te kunnen inschatten, is het nuttig om de diverse categorieën van het GGMMI weer te geven. Er zijn met name 3 categorieën:

- Voor de werknemers van 18 jaar en meer: € 1.625,72;
- Voor de werknemers van 19 jaar met zes maanden anciënniteit: € 1.668,86;
- Voor de werknemers van 20 jaar met 1 jaar anciënniteit: € 1.688,03.

Tot slot dient opgemerkt te worden dat het GGMMI een gewaarborgd minimum maandinkomen is en derhalve geen maandloon. In het GGMMI zitten bijvoorbeeld bepaalde premies die jaarlijks worden uitbetaald (bv. de eindejaarspremie). Het is dus theoretisch mogelijk om tewerkgesteld te zijn aan een loon dat maandelijks lager ligt dan het GGMMI.



#werknemersverdienenrespect

Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

2. Inhoud ontwerpakkkoord

Het ontwerp van akkoord bevat een vierledige verhoging van het GGMMI, met als **startbasis** het GGMMI zoals het bestaat voor werknemers van **18 jaar en ouder zonder anciënniteit (€ 1625,72)**.

Er wordt een trapsgewijze verhoging gepland van dit GGMMI, verdeeld over drie (en misschien 4) IPAperiodes. Een eerste verhoging is gepland op **1 april 2022**, een tweede en derde verhoging in april 2024 en in april 2026. De eerste verhoging in 2022 wordt volledig via een brutoloonstijging geconcretiseerd, terwijl de loonstijgingen in 2024 en 2026 een combinatie zullen zijn van brutoloonstijgingen en fiscale maatregelen.

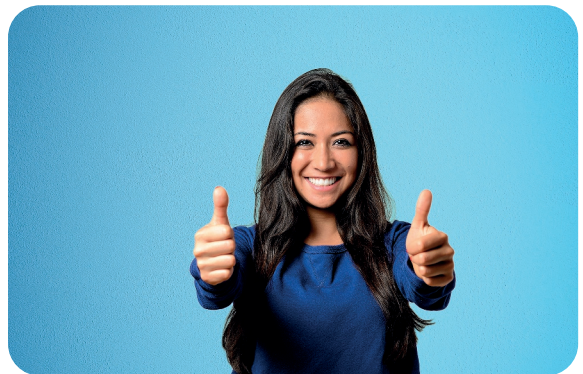
Er dient nog meegegeven te worden dat de **cao n° 50** (die nog van toepassing is op de studenten onder 21 jaar en werknemers onder 18 jaar), eveneens zal aangepast worden **teneinde de bedragen in deze cao onveranderd te houden**. De reden waarom deze passage werd opgenomen, is omdat cao n°50 zich uitdrukt in een % van het GGMMI zoals vastgelegd in cao n° 43. De brutolonen in cao n°50 zullen echter niet mee stijgen. Vandaar dat deze aanpassing in cao n°50 zich opdringt.

- **1) Fase I : verhoging via brutolonen in 2022 - Vanaf 2022: € 1625,72 -> € 1702**

Het GGMMI dat onderverdeeld wordt in 3 categorieën, verdwijnt. Vanaf 2022 is er met andere woorden één GGMMI dat in essentie **€ 1702 zal bedragen (onverminderd indexering)**. Deze verhoging zou plaatsvinden op 1/4/2022 en bedraagt voor deze categorie **€ 76,28 bruto**.

De grootste stijging is logischerwijze voor de laagste categorie, te weten de groep wiens GGMMI € 1625,72 bedraagt. Berekend op basis van € 1625,72, komt dit neer op een stijging van **4,7%**. De categorieën GGMMI van 19 jaar en 20 jaar (**€1668,86 + € 1688,03**) worden ook verhoogd tot het niveau van **€ 1702**. Wordt dit berekend vanuit de categorieën 19/20 jaar, is het percentage uiteraard minder hoog (respectievelijk **2%** en **0,80%**).

De totale kostprijs van deze operatie wordt door berekeningen van de CRB begroot op **€ 16,8 miljoen** voor de werkgevers, terwijl de verhoging van het GGMMI eveneens een negatieve opbrengst zal geven voor de **sociale zekerheid en belope van € 87 miljoen**. Dit is te wijten aan het feit dat de sociale werkbonus wordt uitgedrukt als een % van het GGMMI. Er zijn dus met andere woorden een aantal werknemers die tewerkgesteld zijn net boven het niveau van het GGMMI, wiens nettoloon door deze operatie eveneens licht zal stijgen.



De kostprijs van de verhoging van het GGMMI zal gecompenseerd worden voor de werkgevers, via een nog uit te werken compensatiemechanisme. De bedoeling is alleszins om te werken via een 'zeer lageloongrens'. Dit houdt in dat werkgevers voor lonen onder een bepaald brutoloon, een soort van extra korting kunnen verkrijgen op hun sociale bijdragen (bovenop de reeds bestaande lageloonvermindering). Het mechanisme moet nog in detail uitgewerkt worden door de RSZ.

- **2) Fase II + III: verdere verhogingen via alternatieve technieken in 2024 + 2026**

Een verdere verhoging van het GGMMI (gebaseerd op het brutominimumloon in Duitsland) wordt voorzien via de gedeelde techniek van brutoloonstijgingen en fiscaliteit.

De ambitie is om zowel in **(april) 2024 als in (april) 2026** een verhoging door te voeren van het GGMMI dat moet resulteren in een **verhoging met € 50 netto per maand (x2)**.

Deze netto-benadering zal het resultaat zijn van een brutoloonkoststijging van **€ 35 ten laste van de werkgever**. De **loonkoststijging die de op dat moment geldende loonmarge overschrijdt, zal gecompenseerd worden in de desbetreffende periode**. Vertrekkende vanuit de loonkostbenadering in netto, zal het saldo van de € 35 (netto) aangevuld worden met fiscale maatregelen teneinde € 50 netto te bereiken.

- 3) Fase IV: benchmarking met de buurlanden: te bekijken in 2028

In (april) 2028 wordt bekeken welke verhogingen nog mogelijk zijn. Dit zal moeten gebeuren zonder overloopeffecten te creëren met de sectorale minimumlonen en met respect voor de benchmark vanuit de buurlanden.

II. Aanvullende pensioenen

Inzake de aanvullende pensioenen voorziet het ontwerpakkoord in een zevental items die worden behandeld.

De eerste en meest ingrijpende maatregel is het feit dat de **einddatum** die voorop wordt gesteld om de harmonisatie-oefening te voltooien, van **1/1/2025 naar 1/1/2030 wordt gebracht**. Hiertoe zal de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP) worden aangepast. De datum die de sectoren hadden toebedeeld gekregen om de harmonisatie te voltooien wordt verplaatst van 1/1/2023 naar 1/1/2027.

Een tweede maatregel die nog deze onderhandelingsperiode (2021-2022) zal worden genomen, is een gemeenschappelijk schrijven van de NAR aan de Voorzitters van de PC, om een gezamenlijke inspanning te leveren.

Tijdens de **komende IPA-periodes** (te weten **2023-2024; 2025-2026 en 2027-2028**) zal ten derde minstens 0,1%-punt van de loonmarge dienen aangewend worden om de harmonisatie te realiseren in de sectoren en bedrijven waar dit nodig is. Deze voorwaarde dient te worden vastgelegd via een cao afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

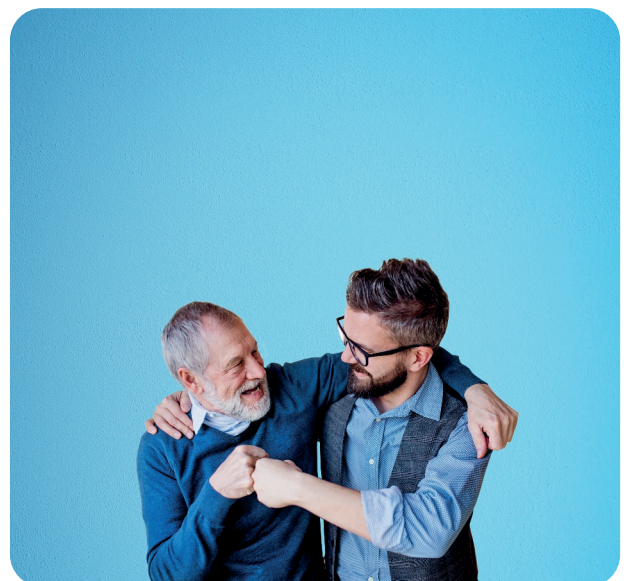
Een vierde item betreft de **(para)fiscale standstill-bepalingen**. Dit betekent dat werkgevers en vakbonden akkoord zijn om de fiscale regels niet te veranderen, meer bepaald wat betreft de premies alsook de prestaties op het moment van pensionering:

- 8,86% RSZ-bijdrage voor de werkgeversbijdragen
- 0 % RSZ-bijdrage voor de werknemer
- Aftrekbaarheid van de premies (binnen de limiet van de 80%-regel)
- Wijninckx-bijdrage
- Aanslagvoeten van 16,5% of 10% voor kapitaal
- Solidariteits- en RIZIV-bijdrage (huidige aanslagvoeten niet wijzigen)

In een vijfde onderwerp zoeken de sociale partners verder naar een oplossing voor de **problematiek van de solidariteits- en de RIZIV-bijdrage bij bepaalde groepen van gepensioneerden met een aanvullend pensioen**, zodat vermeden kan worden dat de totale afhoudingen hoger zijn dan het toegekende aanvullend pensioenkapitaal. De inning van de bijdrage zal desgevallend beperkt worden in de tijd.

Ten zesde zal eveneens de problematiek van de **(zeer) kleine aanvullende pensioenbedragen** (< € 150) en **korte contracten** (< 6 maanden) aan bod komen in de Nationale Arbeidsraad, teneinde het administratief beheer van deze contracten te beperken, met behoud van rechten (en informatie) voor de aangesloten werknemers.

Tot slot vragen de sociale partners dat het recht van de werknemer om het aanvullend pensioen naar eigen keuze in een lijfrente, dan wel een kapitaal te laten uitkeren behouden blijft.



III. Flexibiliteit

1. Arbeidsduur

De wet werkbaar en wendbaar werk heeft vanaf 2017 de vrijwillige overuren geïntroduceerd (artikel 25bis Arbeidswet '71). Dit systeem van overuren – op initiatief van de werknemer en mits akkoord van de werkgever – had initieel een quotum van 100 uren per kalenderjaar. Dit quotum van 100 uren kan evenwel via een algemeen verbindend verklaarde cao verhoogd worden. Het ontwerp-IPA 2019-2020 verhoogde deze grens tot **120 uren per kalenderjaar via een interprofessionele cao (cao n° 129)**.

Sinds de aanvang van de coronacrisis werd voor werknemers van bedrijven in 'essentiële sectoren' het **maximumquotum** echter aanvullend met 120 uren verhoogd. Het statuut tussen de 'normale vrijwillige overuren' en de 'aanvullende vrijwillige overuren' naar aanleiding van de coronacrisis, is niet gelijklopend. Via volgend schema worden kort de belangrijkste gelijkenissen en verschillen opgesomd.

Stelsels	Normale vrijwillige overuren	Aanvullende vrijwillige overuren
Schriftelijk akkoord	Ja (schriftelijk, individueel, max 6 maanden duurtijd)	Ja (schriftelijk, individueel, max 6 maanden duurtijd)
Aantal uren	100 uren per kalenderjaar (via cao n° 129 opgetrokken tot 120 uren)	120 aanvullende vrijwillige overuren per kalenderjaar
Overloontoeslag	Ja	Neen
Inhaalrust	Neen	Neen
Interne grens	De eerste 25 uren worden niet geïmputeerd op de interne grens	Geen imputatie op de interne grens
Personenbelasting	Voordelig regime mogelijk (130/180 uren)	Vrijgesteld van personenbelasting
RSZ-bijdragen	Ja	Neen
Arbeidsduurlimieten	11u/dag + 50u/week Gemiddelde maximale arbeidsduur van 48u/week op een referteperiode van 4 maanden moet gerespecteerd worden.	11u/dag + 50u/week Gemiddelde maximale arbeidsduur van 48u/week op een referteperiode van 4 maanden moet gerespecteerd worden.

Het ontwerpakkoord voorziet dat ook de **niet-essentiële sectoren voor het kalenderjaar 2021** kunnen beschikken over een quotum aan 'aanvullende vrijwillige overuren' die voortaan 'relance-uren' zullen genoemd worden. Voor 2021 beschikken met andere woorden zowel de essentiële als de niet-essentiële sectoren over een quotum van 120 'gewone' vrijwillige overuren als over een quotum van 120 aanvullende vrijwillige overuren.

Ook voor het kalenderjaar 2022 zal elke werknemer beschikken over een **quotum van 120 'gewone' vrijwillige overuren**, alsook 120 'aanvullende' vrijwillige overuren (relance-uren). De kenmerken van beide uren komen overeen met de tabel hierboven.

Info ACLVB

2. Fiscaal gunstregime inzake overuren

Sinds 2005 bestaat er een fiscaal gunstig regime voor overuren waarop een overloontoeslag verschuldigd is. Vanaf 2021 worden (opnieuw) de eerste 180 uren waar een overloontoeslag op verschuldigd is, fiscaal gunstig behandeld. Dit uit zich langs werkgeverszijde in een gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing, en langs werknemerszijde via een belastingvermindering voor de overuren waarop een overloontoeslag verschuldigd is.

	Werkgever	Werknemer
Welke overuren?	Indien overloontoeslag verschuldigd Vóór 2019: 130u 2019-2020: 180u Vanaf 2021: 180u (Horeca: 360u + bouwsector: 180u)	
Wat?	Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	Belastingsvermindering personenbelasting
Hoeveel?	41,25%	57,75% (verrekend via bedrijfsvoorheffing)

Het ontwerpakkkoord voorziet dat het regime waarin overuren met een overloontoeslag fiscaal voordelig worden uitbetaald terug op 180 uren wordt gebracht, en dit voor de duurtijd van 2,5 jaar (2021-30/06/2023).

3. Cao 148 (economische werkloosheid bedienden)

In het begin van de coronacrisis beslisten de sociale partners om de procedure voor tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen voor bedienden, te faciliteren. Dit resulteerde in de interprofessionele cao n° 148 die in essentie ervoor zorgt dat een werkgever niet langer gebonden moet zijn door een sectorale- of bedrijfscao, dan wel een ondernemingsplan. De cao n° 148 liep initieel af op 31/12/2021.

Het ontwerp van akkoord voorziet dat de cao n° 148 verlengd wordt tot en met 30/06/2023.

IV. Eindeloopbaan

Het ontwerp-IPA 2019-2020 voorzag dat de leeftijd van de diverse stelsels van SWT (uitgezonderd SWT OIM/ OIH5) voor de periode 01/01/2019 tot en met 30/06/2021 maximaal verlengd gingen worden op de leeftijd van 59 jaar, met het engagement om de leeftijd vanaf 1/7/2021 op 60 jaar te brengen. Het ontwerp-IPA 2019-2020 voorzag tevens een gedifferentieerde leeftijd voor de landingsbanen, al naargelang het stelsel waarin men de onderbreking nam: minimaal 55 jaar voor een 1/5-schorsing, terwijl de leeftijd op minimaal 57 jaar was gebracht voor een halftijdse schorsing.

Info ACLVB

Inzake eindeloopbaan werd uiteindelijk overeengekomen om de afspraken uit het ontwerp-IPA 2019-2020 maximaal te honoreren, met weliswaar 3 belangrijke kanttekeningen:

- De leeftijd voor een halftijdse landingsbaan zakt terug naar 55 jaar;
- De sociale partners vragen aan de regering om de vrijstellingsvoorwaarde voor de aangepaste beschikbaarheid in geval van SWT herstructurering/onderneming in moeilijkheden, ook te zetten op ofwel 62 jaar, ofwel 42 jaar beroepsverleden (nu bedraagt deze 65 jaar);
- Er worden suppletieve cao's gesloten voor de ondernemingen die niet vallen onder een werkend PC voor wat betreft de landingsbanen, alsook voor het systeem SWT lange loopbanen.

Als conclusie kan dan ook gelden dat de nodige cao's inzake SWT en landingsbanen zullen worden afgesloten. Voor wat betreft SWT bedraagt de minimale toegangsleeftijd 60 jaar (uitgezonderd medisch SWT op 58 jaar). Waar mogelijk, worden de vrijstellingsvoorwaarden voor de aangepaste beschikbaarheden gezet op 62 jaar ofwel 42 jaar beroepsverleden. De cao's zullen een duurtijd hebben tot en met 30/06/2023.

Voor wat betreft de landingsbanen wordt eveneens een cao afgesloten tot en met 30/06/2023. De minimale toegangsleeftijd bedraagt zowel voor 4/5 als voor halftijdse opname 55 jaar.



V. Traditionele verlengingen

Traditioneel worden ook enkele verlengingen afgesproken. Onderstaande afspraken worden verlengd:

- De werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen;
- 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 (derdebetalersregeling), met een open enveloppe
- Het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding op € 1800