

ADVIES Nr. 2.237

-----

Zitting van donderdag 15 juli 2021

-----

Afsprakenkader van 25 juni 2021 - Uitvoering

x            x            x

## **ADVIES nr. 2.237**

---

Onderwerp: Afsprakenkader van 25 juni 2021 - Uitvoering

De interprofessionele sociale partners hebben op 25 juni 2021 een afsprakenkader vastgelegd over verschillende interprofessionele thema's die één ondeelbaar geheel vormen. Sommige punten van dat afsprakenkader moeten snel uitgevoerd worden, andere stapsgewijs.

De uitvoering van dat afsprakenkader wordt, enerzijds, geconcretiseerd door de aanneming van een reeks collectieve arbeidsovereenkomsten, de aanneming van een aanbeveling aan de sectoren en ondernemingen en verbintenissen om de voortzetting van de werkzaamheden te verankeren; anderzijds vergt ze dat de regering andere maatregelen neemt (wetten, KB's), met inbegrip van de verlenging van een aantal lopende regelingen.

Al die elementen van de uitvoering van dat afsprakenkader die een één en ondeelbaar geheel vormen wordt omkaderd door onderhavig omvattend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan verschillende werkgroepen.

Op verslag van die werkgroepen heeft de Raad op 15 juli 2021 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x            x            x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES**

De sociale partners hebben op 25 juni 2021 een afsprakenkader vastgelegd over verschillende interprofessionele thema's die één ondeelbaar geheel vormen. Sommige punten van dat afsprakenkader moeten snel uitgevoerd worden, andere stapsgewijs.

De uitvoering van dat afsprakenkader wordt enerzijds geconcretiseerd door de aanneming van een reeks collectieve arbeidsovereenkomsten, de aanneming van een aanbeveling aan de sectoren en ondernemingen en verbintenissen om de voortzetting van de werkzaamheden te verankeren; anderzijds vergt ze dat de regering andere maatregelen neemt (wetten, KB's), met inbegrip van de verlenging van een aantal lopende regelingen.

Het geheel wordt omkaderd door het onderhavige omvattend advies van de Nationale Arbeidsraad.

De thema's die behandeld worden, betreffen:

- het minimumloon;
- de aanvullende pensioenen;
- de flexibiliteit;
- de eindeloopbaan;
- de verlenging van lopende regelingen inzake de werkgeversbijdrage voor de inspanningen ten voordele van de risicogroepen, de vrijstelling van de startbaanverplichting, de financiering van de overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem (woon-werkverkeer met openbaar vervoer), en de boete voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding.

Wat het minimumloon betreft, werd door de Nationale Arbeidsraad nauwgezet samengewerkt met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, de RSZ en de fiscale administratie. Zij worden bedankt voor hun bereidwillige medewerking.

## II. MINIMUMLOON

De groep van Tien heeft, naar aanleiding van het verzoeningsvoorstel van de regering, een afsprakenkader gesloten op 25 juni 2021. Daarin wordt o.a. de problematiek van het minimumloon behandeld.

### A. Stap 1

#### 1. Afsprakenkader van 25 juni 2021

Het afsprakenkader legt een eerste stap vast als volgt:

Vanaf 1 april 2022 wordt het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) in de cao nr. 43 gebracht op een uniek bedrag waardoor de huidige leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die bepaald zijn in de cao nr.43 wegvallen. Hiertoe wordt het bedrag van het GGMMI vanaf 18 jaar verhoogd met 76,28 euro bruto.

Conform het verzoeningsvoorstel van de regering wordt gevraagd dat deze verhoging gecompenseerd wordt door middel van de sociale en de fiscale werkbonus en dat de meerkosten voor de werkgever maximaal gecompenseerd worden door de invoering van een zeer lage loongrens. De RSZ zal zorgen voor de technische uitvoering ervan.

#### 2. Uitvoering door de sociale partners en de bevoegde partijen

Naar aanleiding van het afsprakenkader van 25 juni 2021 zijn de sociale partners meermaals samengekomen in de Raad om uitvoering te geven aan dat akkoord.

De eerste stap moet worden uitgevoerd enerzijds door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 (zie hierboven), en anderzijds door het bepalen van een berekeningsmethode die het mogelijk maakt de compensatie van de verhoging van het GGMMI vast te stellen zodat die verhoging zo dicht mogelijk de macro-economische kosten van die verhoging van het GGMMI voor de werkgevers, benadert. Dit vergt reglementaire wijzigingen.

Na onderzoek van deze problematiek in een werkgroep binnen de Raad, blijkt dat die meerkosten niet alleen bepaald moeten worden met behulp van de waardevolle expertise van de RSZ maar ook met die van de fiscale administratie en die van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).

In die stap 1 moet meer bepaald rekening gehouden worden met de volgende modaliteiten om een compensatie te bereiken die in overeenstemming is met het afsprakenkader en met de latere verduidelijkingen van de sociale partners binnen de Raad om concreet uitvoering te geven aan het afsprakenkader:

- Aangezien het de bedoeling is de meerkosten van de verhoging van het GGMMI maximaal te compenseren voor de werkgever, moet die compensatie maximaal de macro-economische kosten van de verhoging van het GGMMI voor de werkgevers, benaderen.
- De compensatie van de verhoging van het GGMMI in stap 1 op 1 april 2022 door middel van de fiscale en de sociale werkbonus moet de meerkosten voor de werkgevers maximaal compenseren door de invoering van een zeer lage loonvermindering voor de werkgevers die behoren tot categorie 1, 2 en 3 van de structurele bijdragevermindering. Die zeer lage loongrens wordt geïndexeerd en de meerkosten ervan voor de sociale zekerheid worden gecompenseerd via alternatieve financiering.

Op die basis stelt de Raad voor om voor zowel voor categorie 1, 2 als 3 (a en b) vanaf 1 april 2022 een zeerlageloonvermindering in te voeren met een bovengrens van 1850 euro, geïndexeerd, en een hellingsgraad van 0,4.

De Raad wijst er evenwel op dat de zeer lage loonvermindering de werkgevers uit categorie 2 en 3b van de structurele bijdragenvermindering niet helemaal compenseert op macro niveau. Er zijn nog aanvullende maatregelen nodig voor de maximale compensatie op macroniveau voor categorie 2 en 3b en de Raad zal voor het resterende bedrag een adequate oplossing uitwerken. Daarom vraagt de Raad aan de regering om het resterende bedrag dat op macro niveau niet gecompenseerd wordt, te reserveren in afwachting van een voorstel van de Nationale Arbeidsraad. Voor dit bedrag dient ook in alternatieve financiering te worden voorzien voor de sociale zekerheid indien er zou worden gekozen om met structurele verminderingen te werken.

- De Raad heeft de RSZ gevraagd om, in overleg met de sociale partners, de parameters van de zeer lage loonvermindering vast te leggen teneinde die compensatie uit te voeren.

- De sociale partners hebben eveneens gevraagd de impact van de uitvoering van hun akkoord te ramen op basis van de berekening van de kosten van de automatische verhoging van de sociale en de fiscale werkbonus (bij ongewijzigde wetgeving) en van de verhoging van het maximale jaarbedrag van de fiscale werkbonus. Voor deze laatste schatting moet rekening gehouden worden met een aanpassing van de jaargrens van de fiscale werkbonus, in die zin dat de fiscale werkbonus niet door de grens beperkt is.
  - De RSZ werd ook gevraagd een extra scenario te berekenen, namelijk de kostenraming voor de sociale zekerheid van een verhoging van de bovengrens van de sociale werkbonus, die niet automatisch gelinkt is aan een verhoging van het GGMMI, indien die op dezelfde wijze als het GGMMI zou variëren, waardoor de hellingsgraad vóór de verhoging van het GGMMI, identiek zou blijven.
  - Er wordt herinnerd aan de soepelheid voor de berekening van de ontwikkeling van de loonkosten tijdens de evaluatie van de wettelijkheid van de collectieve arbeidsovereenkomsten, d.i. dat er geen rekening wordt gehouden met de verhogingen van de in de cao's nr. 43 en nr. 50 vastgestelde minimumlonen.
3. Uitleg van de demarche die werd gevolgd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15

Conform het afsprakenkader is het zo dat stap 1 erin bestaat om vanaf 1 april 2022 het GGMMI te brengen op een uniek bedrag waardoor de huidige leeftijds- en anciënniteit voorwaarden bepaald in cao nr. 43 wegvallen. Hiertoe wordt het bedrag van het GGMMI met 76,28 euro bruto verhoogd.

In een aan stap 1 voorafgaande stap hebben de sociale partners het nodig geacht om de bedragen van het GGMMI, zoals ze van toepassing zijn op het ogenblik van de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst te actualiseren en eveneens om de laatste spilindex die van kracht is op datzelfde ogenblik te actualiseren (zie artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.43/15).

in stap 1 hebben de sociale partners de verhoging van het GGMMI met 76,28 euro bruto op 1 april 2022 vastgesteld in artikel 2 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst. Die verhoging gebeurt na eventuele aanpassing(en) van het huidige bedrag van het GGMMI aan het indexcijfer sedert de ondertekening van de overeenkomst vóór 1 april 2022.

In artikel 2 van deze overeenkomst worden ook de verschillende bedragen van het GGMMI voor verschillende leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden opgeheven, zoals vereist in het afsprakenkader. Daarnaast worden de percentages vermeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 eveneens dienovereenkomstig aangepast, zoals in het afsprakenkader is vereist. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50/4 treedt in werking op 1 april 2022.

Derhalve moeten de collectieve arbeidsovereenkomsten aangepast worden waarin wordt verwezen naar het tweede en derde lid van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 die, conform het afsprakenkader, opgeheven werden.

## B. Evaluatie

Voordat het GGMMI op 1 april 2024 een tweede keer wordt verhoogd, zullen de sociale partners binnen de NAR dat mechanisme uiterlijk eind januari 2024 evalueren

## C. Stap 2 en stap 3

### 1. Afsprakenkader van 25 juni 2021

Stap 2 en stap 3 van het afsprakenkader moeten passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, conform het regeringsakkoord van 30 september 2020.

Voor de verhoging van het minimumloon tijdens die stappen wordt het brutominimumloon in Duitsland als referteloan genomen. Vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026 zal het GGMMI telkens met 35 euro bruto worden verhoogd. Van die 35 euro bruto, draagt de werkgever de brutoloonkostenstijging die voortvloeit uit de door de sociale partners in de respectievelijke IPA's overeengekomen loonnorm. Indien dit niet volstaat om de 35 euro bruto toe te kennen, zal het gedeelte dat hoger is dan de loonnorm voor de werkgever gecompenseerd worden. Via de fiscale hervorming zal het totale nettoresultaat van die verhoging voor de werknemer per maand op 50 euro gebracht worden voor elk van die twee stappen.

## 2. Uitvoering door de sociale partners en de bevoegde partijen

Naar aanleiding van het afsprakenkader van 25 juni 2021 zijn de sociale partners meermaals samengekomen binnen de Raad om die verschillende stappen parallel en gelijktijdig te implementeren.

Die volgende twee stappen moeten ook uitgevoerd worden een-deels door een collectieve arbeidsovereenkomst tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 (zie hierboven), en anderdeels, door de vaststelling van de compensatie van die opeenvolgende verhogingen van het GGMMI boven de in de respectievelijke opeenvolgende IPA's overeengekomen loonnorm.

De sociale partners hebben die problematiek in een werkgroep onderzocht en zijn tot het volgende compromis gekomen:

- De ondertekenende organisatie stellen, in overeenstemming met het afsprakenkader dat ze op 25 juni 2021 hebben goedgekeurd, dat de stappen 2 en 3 van de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026, passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, conform het regeerakkoord van 30 september 2020.
- De ondertekenende organisaties zullen samen alle nodige stappen ondernemen zodat de wetgeving aansluit bij de bedragen, alsook bij de compensatie voor de werkgever, die werden overeengekomen in het afsprakenakkoord, zoals goedgekeurd op 25 juni 2021.

De door de ondertekenende partijen overeengekomen stappen en modaliteiten zijn één ondeelbaar geheel en omvatten de volgende elementen:

- De verhogingen op 1 april 2024 en 1 april 2026, met de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde bedragen van 35 euro, worden telkens geïndexeerd op basis van de laatste geldende indexering die vóór de inwerkingtreding van die verhogingen.



- Van die twee verhogingen van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen die op 1 april 2024 en 1 april 2026 doorgevoerd worden, draagt de werkgever van die 35 euro bruto in de beide stappen de brutoloonkostenstijging die voortvloeit uit de door de sociale partners in de respectievelijke IPA's overeengekomen loonnorm. Indien dit niet volstaat om de 35 euro toe te kennen, zal het gedeelte dat hoger is dan de loonnorm voor de werkgever gecompenseerd worden. Het is de bedoeling de meerkosten van de werkgever van de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen maximaal te compenseren en de compensatie moet de macro-economische kosten voor de werkgevers zo dicht mogelijk benaderen.
- De verhogingen van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen op 1 april 2024 en op 1 april 2026, passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, overeenkomstig het regeerakkoord van 30 september 2020.
- Via de fiscale hervorming zal het totale nettoresultaat van die verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemer per maand op 50 euro gebracht worden voor elk van die twee verhogingen.
- Ingeval die fiscale hervorming niet gerealiseerd kan worden, verbinden de ondertekenende partijen er zich toe om het nettoresultaat van de verhogingen te respecteren door het ijveren van specifieke wettelijke maatregelen, met dien verstande dat dit enerzijds geen impact heeft op de beide verhogingen voor de werkgevers met telkens maximaal 35 euro bruto, op de wijze zoals hierboven omschreven, en anderzijds op de nettoverhogingen voor de werkgevers van telkens 50 euro die het gevolg zijn van deze brutoloonverhogingen met 35 euro. Indien die compensatie ook via de structurele vermindering van de bijdragen geschiedt, moet zij de macro-economische kosten voor de werkgevers zo dicht mogelijk benaderen; de meerkosten voor de sociale zekerheid zullen via de alternatieve financiering gecompenseerd worden.
- Voor het bepalen van de macro-economische meerkosten van die compensatie voor de werkgevers van die twee opeenvolgende verhogingen van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen boven de in de respectievelijke IPA's bepaalde loonnorm, en van deze fiscale hervorming naar aanleiding van beide stappen, zullen de RZS en de fiscale administratie telkens de nodig berekeningen doen in overleg met de ondertekenende organisaties.
- Op basis van een evaluatie van stap 1 uiterlijk januari 2024 zal kunnen worden nagegaan of de voor stap 1 gebruikte parameters valabel en toepasbaar blijven voor de realisatie van stap 2 en stap 3.

- De ondertekenende partijen herinneren aan de soepelheid voor de berekening van de ontwikkeling van de loonkosten bij de evaluatie van de wettelijkheid van de collectieve arbeidsovereenkomsten. d.i. dat geen rekening gehouden wordt met de in de cao's nr. 43 en 50 vastgestelde verhogingen van de minimumlonen.
  
- Wanneer de verhoging van de twee maal 50 euro netto van het GGMMI voor de werknemers en de compensatie voor de twee maal 35 euro verhoging bruto van het GGMMI voor de werkgevers zoals hierboven bepaald, niet tijdig worden gerealiseerd zullen de beide als volgt geconcretiseerd worden, conform het mechanisme van stap 1:
  - \* Voor de werknemers wordt de sociale en fiscale werkbonus aangepast, samen met de verhoging van de jaargrens voor de fiscale werkbonus;
  
  - \* Voor de werkgevers worden de parameters van de zeer lage loonvermindering zoals ingevoerd in stap 1 automatisch aangepast teneinde de macro-economische kost voor de werkgevers van de verhoging van het GGMMI met twee maal 35 euro bruto wat betreft het gedeelte van de verhoging boven de in de IPA's afgesproken loonnorm voor respectievelijk 2023-2024 en 2025-2026, maximaal te compenseren. De zeer lage loongrens wordt geïndexeerd en de meerkost voor de sociale zekerheid wordt gecompenseerd via de alternatieve financiering;
  
  - \* Voor de werknemers een verhoging van de fiscale werkbonus met het oog op de netto-verhoging van het GGMMI van 50 euro bij elke stap;
  
  - \* Voor de werknemers van categorie 2 en 3 wordt de macro-economische kost maximaal gecompenseerd door een aanpassing van de structurele vermindering, ook met alternatieve financiering voor de sociale zekerheid.

### 3. Toelichting van de werkwijze in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15

Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15 moet uitvoering geven aan stap 2 en stap 3 van het voornoemde afsprakenkader en het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen twee maal met 35 euro bruto verhogen.

Bijgevolg wordt het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, zoals geactualiseerd, eventueel geïndexeerd en op 1 april 2022 verhoogd met 76,28 euro, een eerste maal verhoogd met 35 euro bruto op 1 april 2024, en een tweede keer met 35 euro bruto op 1 april 2026.

Het bedrag van 35 euro bruto zal telkens geïndexeerd worden op basis van de laatst geldende indexering vóór de inwerkingtreding van die verhogingen.

#### D. Stap 4

De Raad wijst er bovendien op dat volgens het afsprakenkader, vanaf 1 april 2028 een verhoging mogelijk zal zijn, op voorwaarde dat ze in overeenstemming is met de benchmarking met de buurlanden, maar zonder weerslag op de sectorale minimumlonen en mits een eventuele compensatie voor de werkgevers.

#### E. Gelijktijdige uitvoering

De sociale partners zijn het eens geworden over de gelijktijdige uitvoering van die verschillende stappen, die allemaal in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15 zijn opgenomen. Zoals gewenst in het afsprakenkader, treden ze echter respectievelijk op 1 april 2022, op 1 april 2024 en op 1 april 2026 in werking, met uitzondering van de actualisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 die in werking treedt op de datum dat de overeenkomst ondertekend wordt.

### **III. AANVULLENDE PENSIOENEN**

#### A. Harmonisering van de aanvullende pensioenen

##### 1. Verlenging van de termijnen

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) legt het wettelijk kader vast om de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen.

Het gaat om een geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen. Deze geleidelijke opheffing betekent dat wordt voorzien in een overgangperiode die momenteel loopt tot 1 januari 2025.

Gelet op de impact van de COVID-19-crisis, vraagt de Raad om het einde van de overgangperiode met 5 jaar uit te stellen (2 maal de periode van een interprofessioneel akkoord en een extra jaar).

Deze vraag houdt concreet het volgende in :

- De uiterste deadline voor de sectoren voor de neerlegging van de cao's wordt 1 januari 2027 (in plaats van 1 januari 2023). Deze cao's beogen tegen uiterlijk 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025) een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen;
- De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 (in plaats van 1 januari 2025) de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen (Tijd die nodig is om de maatregelen te nemen zodra de beslissingen van de sectoren gekend zijn. Ondernemingen kunnen immers het resultaat van de onderhandelingen op sectorniveau afwachten alvorens de harmonisering op ondernemingsniveau aan te vatten);
- Het verbod op verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, gaat in op 1 januari 2030 voor de tewerkstellingsperiodes na die datum. De afwijking voorzien in artikel 16, § 3 van de WAP blijft behouden;
- Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, maakt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid van de WAP, uit voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2030, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd is geweest vóór 1 januari 2015. Alle overige bepalingen uit de WAP in verband met de invulling van het non-discriminatiebeginsel tijdens de zogenaamde "standstill"-periode worden eveneens verlengd tot 1 januari 2030.

De Raad verzoekt om zo spoedig mogelijk in een wijziging van de WAP te voorzien.

2. Wegwerken van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen

a. Tijdens 2021-2022

In zijn aanbeveling nr. 29 roept de Raad in het kader van de sectorale onderhandelingen 2021-2022 de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak op om gezamenlijke inspanningen te leveren om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen. De sectoren en de ondernemingen waar de problematiek van de harmonisering van de aanvullende pensioenen zich stelt, worden met aandrang gevraagd hieraan iets te doen.

b. Tijdens 2023-2028

Om de harmonisering van de aanvullende pensioenen tegen 1 januari 2030 te realiseren in sectoren en ondernemingen waar dit nodig is, wordt voor elke IPA-periode tussen 2023 en 2028 minstens 0,1 procentpunt van de loonmarge hiervoor aangewend. Deze voorwaarde wordt vastgelegd in de cao nr. 158.

B. Standstill voor de bestaande fiscale en parafiscale regels

Om de rechtszekerheid en voorspelbaarheid te verzekeren, vraagt de Raad om de bestaande fiscale en parafiscale regels te behouden.

Met betrekking tot de (para)fiscaliteit op de premies/bijdragen tijdens de loopbaan gaat het om het behoud van de RSZ-bijdrage van 8,86 % voor werkgevers, de RSZ-bijdrage van 0% voor werknemers, de aftrekbaarheid van de premies (binnen de limiet van de 80 %-regel) en de Wijninckx-bijdrage (op de hoge premies/bijdragen). Met betrekking tot de (para)fiscaliteit van de prestaties op het moment van het pensioen gaat het om het behoud van de aanslagvoeten van 16,5% of 10% op het kapitaal (bestaande verworven reserves en toekomstige bijdragen) en de huidige aanslagvoeten van de solidariteitsbijdragen en de RIZIV-bijdragen onverminderd de verdere werkzaamheden bedoeld in punt C.

Ook vraagt de Raad dat de keuze in hoofde van een werknemer om het aanvullend pensioen te laten uitbetalen in een kapitaal of een rente wordt behouden.

### C. Verdere werkzaamheden

De sociale partners stellen vast dat de werknemers met een pensioenbedrag tussen 1.597 euro (huidige drempel voor ZIV-bijdrage) en 1.655 euro (bedrag berekend op basis van de huidige drempel van 1.597 euro), een pensioeninhouding van 100 % ondergaan in de mate dat elke euro bijkomend pensioen tussen die 2 drempels integraal naar de ZIV-bijdrage gaat.

De Raad zal met de hulp van de Federale Pensioendienst een oplossing voorstellen om deze anomalie te verhelpen. Dat kan door middel van een beperking in de tijd en zelfs met een vermindering van het toepasbare percentage.

Ook zal een oplossing worden gezocht voor de problematiek van de kleine bedragen (< 150 EUR) en korte contracten (< 6 maanden) om het administratief beheer te vereenvoudigen met behoud van de rechten van de aangeslotenen en het verschaffen van informatie aan de aangeslotenen.

## IV. FLEXIBILITEIT

### A. Verhoging "relance uren" (bijkomende vrijwillige overuren corona)

De Raad vraagt dat de regering de nodige wet- en/of regelgevende maatregelen treft om de crisismaatregel die bestaat in de toekenning van 120 bijkomende vrijwillige overuren met een specifieke behandeling toe te passen op alle sectoren tot 31 december 2022. De bijkomende vrijwillige overuren gevraagd op basis van het afsprakenkader van 25 juni 2021 worden "relance-uren" genoemd.

Meer in het bijzonder vraagt de Raad dat voor 2021 (tot 31 december 2021) :

- het saldo van de bijkomende vrijwillige overuren wordt toegekend voor de essentiële sectoren; en
- 120 bijkomende vrijwillige overuren worden toegekend voor de niet-essentiële sectoren.

Voor de essentiële sectoren betekent dit in concreto de verlenging van de huidige crisismaatregel bestaande uit de toekenning van 120 bijkomende vrijwillige overuren, hetgeen reeds werd beslist door de regering voor het 1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> kwartaal van 2021<sup>1</sup>. De bijkomende vrijwillige overuren die reeds in dit kader in 2021 werden gepresteerd, dienen in mindering worden gebracht op het contingent van extra vrijwillige overuren dat nog kan gepresteerd worden in 2021 (namelijk toekenning van het saldo).

Met "essentiële sectoren" worden de sectoren bedoeld die opgesomd worden in bijlage bij het ministerieel besluit van 1 november 2020 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het corona-virus COVID-19 te beperken.

Voor de niet-essentiële sectoren gaat het om een nieuwe maatregel.

Voor 2022 (tot 31 december 2022) wordt gevraagd dat 120 bijkomende vrijwillige overuren worden toegekend voor alle sectoren.

De Raad vraagt dat de regeling die van toepassing was op de 120 bijkomende vrijwillige overuren die reeds toegekend werden in 2020 en 2021 aan de essentiële sectoren voor de nieuwe toe te kennen "relance-uren" voor de essentiële sectoren behouden blijft en voor de niet-essentiële sectoren toepasbaar is: geen recuperatie, geen overloontoeslag, geen meerekening voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en voor de interne grens, vrijstelling van sociale bijdragen en geen onderwerping aan de personenbelasting voor de werknemer.

Er wordt gevraagd om de maatregelen in werking te laten treden op 1 juli 2021, met uitwerking tot 31 december 2022.

Er wordt opgemerkt dat artikel 25 bis, § 2 van de Arbeidswet voorziet dat het akkoord van de werknemer om vrijwillige overuren te presteren schriftelijk dient vastgesteld te worden voor een hernieuwbare periode van 6 maanden en dat dit akkoord uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode dient gesloten te worden.

---

<sup>1</sup> Voor het derde kwartaal: beslissing van de Ministerraad van 11 juni 2021, nog om te zetten in regelgeving.

De sociale partners zijn van oordeel dat dit ook dient te gelden voor deze bijkomende vrijwillige overuren, de zogenaamde relance-uren, tenzij de werknemer zijn akkoord reeds heeft gegeven voor vrijwillige overuren in de essentiële sectoren in het kader van de relance.

Zij vragen dat in toepassing van dit artikel 25 bis, § 2 ook in de niet-essentiële sectoren elke 6 maanden een uitdrukkelijk en voorafgaandelijk akkoord dient gegeven te worden door de werknemer voor het presteren van deze bijkomende vrijwillige overuren, de zogenaamde relance-uren.

Het moet hierbij voor de werknemer steeds duidelijk zijn voor welk regime hij zijn toestemming geeft.

#### B. Verlenging fiscaal gunstregime "gewone" overuren

De Raad vraagt dat de regering de nodige wetgevende maatregelen treft opdat het aantal fiscaal gunstige overuren zou opgetrokken worden van 130 overuren naar 180 overuren voor alle sectoren, met inwerkingtreding op 1 juli 2021 en tot 30 juni 2023.

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

Voor 2019 en 2020 werd het aantal overuren waarvoor dit gold, tijdelijk opgetrokken tot 180 overuren, maar vanaf 2021 gaat het opnieuw om 130 overuren, tenzij voor de horecasector, de uitzendsector (voor wat betreft de gebruikers die onder het PC nr. 302 werken) en de ondernemingen die werken in onroerende staat verrichten, waarvoor onder voorwaarden specifieke regelingen gelden.



C. Behoud van de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen bedienden, zoals voorzien bij cao nr. 148, tot en met 30 juni 2023

1. Context

De Raad wijst erop dat hij op 7 oktober 2020 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 heeft gesloten tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de crisis door de opmars van het covid-19-coronavirus.

De regeling voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 houdt evenwel op te bestaan op 31 december 2021.

De regering bereikte een akkoord om een aantal tijdelijke ondersteuningsmaatregelen, waaronder de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona, te verlengen tot en met 30 september 2021.

Op 25 juni 2021 werd een afsprakenkader gesloten op interprofessioneel vlak binnen de groep van Tien waaronder het verlengen van de vereenvoudigde aanvraagprocedure voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 tot en met 30 juni 2023.

2. Algemeen kader van de cao nr. 159

Op het moment dat de Raad dit advies uitvaardigt, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 nog steeds geldig en dit tot en met 31 december 2021.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 148 vereenvoudigt de aanvraagprocedure voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden en voor de overgangsregeling zoals deze voorzien in het KB nr. 46.

De tijdelijke vereenvoudiging in de procedure tijdelijke werkloosheid om economische redenen, op basis van de overgangsregeling van het KB nr. 46 gold echter enkel van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020 en is bijgevolg niet meer van kracht.

Op basis van het afsprakenkader van 25 juni 2021 gesloten binnen de groep van Tien", zal de vereenvoudigde aanvraagprocedure, zoals voorzien door de cao nr. 148, behouden blijven tot en met 30 juni 2023.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159 herneemt deze vereenvoudigde aanvraagprocedure. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is suppletief en wordt gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2022 en is van toepassing tot en met 30 juni 2023.

3. Regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden in cao nr. 159

De suppletieve overeenkomst nr. 159 is van toepassing op de ondernemingen die erkend zijn als zijnde in moeilijkheden als er voor de werkgever geen regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken bestaat krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 en dit noch in een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau, noch in een ondernemingsplan.

De overeenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regelingen in de sectoren en/of de ondernemingen, die kunnen onverminderd blijven bestaan. Ze is wel van toepassing op de ondernemingen die een ondernemingsplan zouden hebben ingediend dat nog niet is goedgekeurd door de commissie "Ondernemingsplannen" van de FOD Werkgelegenheid krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978.

Bovendien behouden de sectoren en ondernemingen die geen regeling hebben getroffen, de mogelijkheid om hun eigen overeenkomsten of ondernemingsplannen op te stellen krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978.

Om een beroep te doen op de algemene regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden die voortvloeit uit hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 moet de onderneming voldoen aan de preliminaire voorwaarden bepaald in artikel 77/1 van de voornoemde wet van 3 juli 1978. De onderneming die al aan die voorwaarden voldoet, kan een beroep blijven doen op de klassieke regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden.

De duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst mag per kalenderjaar niet de maximale duur van zestien weken in geval van de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst en de duur van zeventwintig weken in geval van de regeling van gedeeltelijke arbeid overschrijden.

De bediende die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, zal een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever voor een bedrag van 5,63 euro per dag werkloosheid.

Bovendien is dit supplement minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever en/of het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert die werkloosheidsuitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid om economische redenen genieten en tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door het paritair comité waaronder de onderneming zou ressorteren indien ze werklieden zou tewerkstellen.

In geval van invoering van de regeling van werkloosheid om economische redenen voor bedienden krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 en zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten de procedures voor inlichting en raadpleging van de werknemers in acht worden genomen.

## **V. LANDINGSBANEN**

In zijn afsprakenkader van 25 juni 2021 heeft de groep van Tien ook een akkoord bereikt over een luik betreffende landingsbanen.

Dat luik voorziet in de hernieuwing tot 30 juni 2023 van de collectieve arbeidsovereenkomsten die tot doel hebben de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die bepaald zijn in de reglementering tot regeling van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, uit te voeren, indien het nodig is. De Raad verwijst in dat kader naar zijn advies specifiek over de landingsbanen.

In zijn afsprakenkader heeft de groep van Tien ook, voor de periode van 1 juli 2021 (1 januari 2021 voor de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering) tot 31 december 2024, het vraagstuk geregeld dat betrekking heeft op de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die ontslagen worden vóór 30 juni 2023 in het kader van de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. In uitvoering daarvan werden binnen de Raad drie verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten.

De Raad wijst er echter op dat de huidige reglementaire voorschriften inzake vrijstelling van de verplichting van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet meer als zodanig kunnen worden toegepast voor de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 alsook in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Om die bepalingen te kunnen toepassen is echter een collectieve arbeidsovereenkomst vereist waarbij een leeftijd onder de 60 jaar wordt vastgesteld, die in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard om de betrokken werknemer die voldoet aan de in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vastgestelde voorwaarden toe te laten een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te genieten.

De Raad herinnert eraan dat de voorwaarde van 60 jaar bepaald in de artikelen 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, op 1 januari 2021 werd bereikt voor de werknemers tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, die worden ontslagen. Die voorwaarde werd ook op 1 juli 2021 bereikt voor de andere vernoemde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De Raad vraagt derhalve dat de noodzakelijke wijzigingen dringend worden aangebracht in de reglementering inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag om daarin de afwijkende voorwaarden te bepalen (62 jaar of 42 jaar beroepsverleden) voor de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt door de huidige §§ 3 en 5 van artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 samen te voegen in één paragraaf 3 die luidt als volgt:

*"§ 3. Deze paragraaf is enkel van toepassing wanneer alle onderstaande voorwaarden zijn vervuld:*

- 1° er bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en verbindend verklaard bij koninklijk besluit, die voor de toepassing van deze paragraaf voorziet in de voorwaarden waaronder een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid kan worden verleend aan de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, en in hoofdstuk VII;*

- 2° *de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet van beperkte duur zijn, mag geen stilzwijgende verlengingsclausule bevatten en mag niet langer dan 2 jaar duren;*
- 3° *de werknemer werd ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst;*
- 4° *voor de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, heeft het paritair comité of subcomité bevoegd voor de werknemer, voor de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die verbindend is verklaard bij koninklijk besluit en waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst;*
- 5° *voor de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het KB van 3 mei 2007 bevat de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord zoals bedoeld in artikel 17, § 2, 2° een bepaling waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat dit gebeurt in toepassing van de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.*

*In afwijking van § 1 kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op voorwaarde dat:*

- 1° *ze de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;*
- 2° *ofwel een beroepsverleden van 42 jaar bewijzen.*

*De werknemers die voldoen aan de verschillende voorwaarden die in deze paragraaf worden opgesomd, en van wie de opzeggingstermijn afloopt buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, 1°, kunnen ook de toepassing van deze paragraaf genieten, op voorwaarde dat het verstrijken van de opzeggingstermijn plaatsvindt tijdens de geldigheidsduur van een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten in toepassing van het eerste lid, 1°, dat de krachtens het eerste lid, 1° gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke die werknemers zijn ontslagen, verlengd.”*

Daarnaast heeft de Raad ook, in uitvoering van het afsprakenkader van de groep van Tien van 25 juni 2021, door middel van twee collectieve arbeidsovereenkomsten het interprofessioneel kader hernieuwd voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor de werknemers die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering en dit voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023. Hij verwijst naar zijn advies dat specifiek handelt over landingsbanen.

## VI. VERLENGING VAN DE LOPENDE REGELINGEN

De Raad vraagt 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.

A. de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die tot risicogroepen behoren;

De Raad vraagt bovendien dat de uiterste datum van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de inspanning ten gunste van de risicogroepen, die nu is vastgesteld op 1 oktober van het jaar waarop de cao betrekking heeft, tenzij bij KB anders wordt beslist, voor 2021, ten uitzonderlijke titel, wordt verschoven naar 31 december 2021.

B. het systeem van de innovatiepremie;

C. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;

D. 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;

De Raad verwijst hierbij eveneens naar het gemeenschappelijk advies nr. 2.223 van de Raad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 29 juni 2021 waarin de Raden aan de onderhandelaars van het toekomstige openbaredienstencontract voor de NMBS vragen om het vrijwillige 80/20-systeem uit te breiden tot de flexibele abonnementen van de NMBS en om in een open overheidsenveloppe te voorzien voor de financiering van de overheidstussenkomst in die abonnementen.

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

## **VII. EINDBESCHOUWINGEN**

Voor de tenuitvoerlegging van het afsprakenkader moeten, buiten de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten, een aantal wettelijke en reglementaire bepalingen aangepast worden. Zie bijlage.

De Raad vraagt dat die aanpassingen snel en simultaan gebeuren zodat alle belanghebbende partijen op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau, alsook de werkgevers en de werknemers in het algemeen, over de nodige juridische zekerheid beschikken en de garantie van goede tenuitvoerlegging hebben met het oog op een volledige uitvoering, die coherent is tussen de verschillende reglementaire bepalingen en wetgevingen en die aldus beantwoordt aan de vraag van de sociale partners om het afsprakenkader uit te voeren voor alle luiken aangezien dat kader een ondeelbare geheel vormt.

De Raad wijst er eveneens op dat de wijzigingen die zijn aangebracht in de cao nr. 43 een impact kunnen hebben op sommige specifieke randbepalingen, zoals betaald educatief verlof, scholingsbeding... Hij vraagt dat de bevoegde administraties tot een screening in die zin overgaan en om te worden geraadpleegd indien die screening te zien geeft dat wettelijke of reglementaire teksten aangepast moeten worden.

-----

**Bijlage: Impact op andere reglementeringen voor de verdere uitvoering van de voornaamste punten van het afsprakenkader**

1. Minimumloon

Het sociaal akkoord dat binnen de groep van Tien op 25 juni 2021 werd gesloten, voorziet in een compensatie van de verhoging van het GGMMI op 1 april 2022 door middel van de fiscale en sociale werkbonus en in een maximale compensatie van de meerkosten voor de werkgever door de invoering van een zeer lage loongrens. De desbetreffende wetgevingen moeten echter in die zin worden gewijzigd.

Compensatie van een verhoging van het GGMMI op 1 april 2022

Onder voorbehoud van de concrete uitwerking hiervan door de sociale partners in samenwerking met de RSZ en de FOD Financiën:

- invoering van een zeer lage loongrens in de structurele vermindering van de patronale rsz:
  - \* Programmawet van 24 december 2002 (I), artikel 331
  - \* Koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I) betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, Titel II
- de loongrens om te kunnen genieten van een sociale werkbonus:
  - \* Artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen
  - \* Artikel 1§ 2 koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan de werknemers met lage lonen.



- maximaal jaarlijks plafond belastingkrediet voor lage inkomens (fiscale werkbonus):

- \* Artikel 289 ter/1 van het WIB 92.

Compensatie van een verhoging van het GGMMI op 1 april 2024 en 2026 voor het geval de beoogde fiscale hervorming niet tijdig wordt gerealiseerd.

Op hetzelfde ogenblik van de uitvoering van stap 1 moet een reglementaire bepaling aannemen worden om te komen tot een automatische aanpassing van de parameters van de zeer lage loonvermindering zoals ingevoerd in stap 1 teneinde de macro-economische kost voor de werkgevers van de verhoging van het GGMMI met twee maal 35 euro bruto wat betreft het gedeelte van de verhoging boven de in de IPA's afgesproken loonnorm voor respectievelijk 2023-2024 en 2025-2026, maximaal te compenseren. De zeer lage loongrens wordt geïndexeerd en de meerkost voor de sociale zekerheid wordt gecompenseerd via de alternatieve financiering;

- \* Voor de werknemers een verhoging van de fiscale werkbonus met het oog op de netto-verhoging van het GGMMI van 50 euro bij elke stap;
- \* Voor de werknemers van categorie 2 en 3 wordt de macro-economische kost maximaal gecompenseerd door een aanpassing van de structurele vermindering, ook met alternatieve financiering voor de sociale zekerheid.

Startersjobs voor jongeren

- Art. 18 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie - de verwijzingen naar het tweede en derde lid van de cao 43 die opgeheven zullen worden, wijzigen. Of artikel 33bis van de wet er bevordering van de werkgelegenheid.

Scholingsbeding

- Art. 22 bis, § 4, 4de streepje van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat naar het bedrag verwijst van het GGMMI in de cao nr. 43 voor de werknemers van 21 jaar of meer; de leeftijd moet naar 18 jaar worden verlaagd.

## 2. Aanvullende pensioenen

Verlenging termijnen harmonisering aanvullende pensioenen :

- Art. 14/2 tot 14/4 en art. 16 (in bijzonder §3) van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid

## 3. Flexibiliteit

- Geen inhaalrust, geen overurentoeslag, geen meerekening voor arbeidsduur en interne grens:

Art. 51 en 52 van de wet 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (tijdelijke regeling)

- Vrijstelling van sociale bijdragen:

Art. 19, § 2, 24° van het KB 28 november 1969

- Fiscaal gunstregime vrijwillige overuren corona:

Art. 15 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (tijdelijke regeling)

- Fiscaal gunstregime gewone overuren

Art. 154 bis en 275 WIB 92

#### 4. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Betreffende de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt op vraag van de in hoofdstuk VII bedoelde werknemers

- Aanpassing van de toegangsvoorwaarden tot eind 2024 voor de werknemers die tot 30 juni 2023 ontslagen worden
- Aanpassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, in het bijzonder artikel 22, §§ 3 en

#### 5. Verlengingen van lopende regelingen

- Systeem innovatiepremie

Art. 31, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg

- Aanpassing datum neerlegging cao's risicogroepen

Art. 190, § 2 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (andere datum kan bepaald worden bij KB)

- Vrijstelling startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15 % voorziet bij risicogroepen

Art. 42 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (geen datum van buitenwerkingtreding)

- Financiering en verduurzaming overheidstussenkomst in het kader van het 80/20-systeem

Wijziging beheerscontract NMBS of voorzien in nieuw beheerscontract

- Behoud totale boete voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding op 1.800 euro

Art. 15 van de wet van 5 september 2011 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (geen datum van buitenwerkingtreding) (Sanctiebevoegdheid werd sinds 1 januari 2019 geregionaliseerd).

-----