

<b>Afsprakenkader van 8 juni 2021</b>	<b>Cadre d'accord du 8 juin 2021</b>
<p><b>Minimumloon</b></p> <p><b>Stap 1</b> Vanaf 1 april 2022 wordt het GGMMI van CAO 43 op een uniek bedrag gebracht waardoor de huidige leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, zoals bepaald in CAO 43, wegvallen. Hiertoe wordt het bedrag van het GGMMI vanaf 18 jaar verhoogd met 76,28 EUR bruto.</p> <p>Conform het aanbod in het bemiddelingsvoorstel van de regering wordt gevraagd om deze verhoging te compenseren via de fiscale en sociale werkbonus en om de meerkost voor de werkgever zo maximaal mogelijk te compenseren door de invoering van een zeer lage loongrens. De technische uitwerking hiervan gebeurt door de RSZ.</p> <p>Teneinde de 3 loonbedragen die van toepassing zijn in CAO 50 (op basis van de huidige loonbedragen van CAO 43) onveranderd te kunnen behouden, worden de percentages bepaald in artikel 3 van CAO 50 aangepast.</p> <p><b>Stap 2 en 3</b> De volgende stappen passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, conform het regeerakkoord. Bij de stijging van het minimumloon in stap 2 en 3 is het bruto minimumloon van Duitsland als referentie genomen. Vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026 wordt het GGMMI telkens verhoogd met 35EUR bruto. Van deze 35EUR bruto draagt de werkgever de bruto loonkostenstijging die voortvloeit uit de door de sociale partners in de respectievelijke IPA's overeengekomen loonnorm. Indien dit niet volstaat om 35EUR bruto toe te kennen, wordt het gedeelte dat hoger is dan loonnorm voor de werkgever gecompenseerd. Via de fiscale hervorming wordt het totale netto-resultaat van de stijging voor de werknemer opgetrokken tot 50EUR per maand en per stap.</p> <p><b>Stap 4</b> Vanaf 1 april 2028 is een verhoging mogelijk op voorwaarde van de conformiteit met de benchmark met de buurlanden en geen overloopeffecten op de sectorale</p>	<p><b>Salaire minimum</b></p> <p><b>Étape 1</b> À partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, le RMMMGM de la CCT 43 sera porté à un montant unique, avec pour effet de supprimer les conditions d'âge et d'ancienneté actuelles, telles que définies dans la CCT 43. À cette fin, le montant du RMMMGM à partir de 18 ans sera augmenté de 76,28 EUR brut.</p> <p>Conformément à la proposition de conciliation du gouvernement, il est demandé de compenser cette augmentation par le biais du bonus à l'emploi fiscal et social, et de compenser au maximum le surcoût pour l'employeur par l'introduction d'une borne très bas salaire. La mise en œuvre technique sera assurée par l'ONSS.</p> <p>Afin de maintenir inchangés les 3 montants de rémunération applicables dans la CCT 50 (sur la base des montants de rémunération actuels de la CCT 43), les pourcentages prévus à l'article 3 de la CCT 50 seront adaptés.</p> <p><b>Étapes 2 et 3</b> Les étapes suivantes s'inscrivent dans le cadre d'une réforme fiscale des bas salaires, conformément à l'accord de gouvernement. Pour l'augmentation du salaire minimum aux étapes 2 et 3, le salaire minimum brut de l'Allemagne est pris comme référence. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 et du 1<sup>er</sup> avril 2026, le RMMMGM sera chaque fois augmenté de 35 EUR brut. Sur ces 35 EUR brut, l'employeur supportera l'augmentation du coût salarial brut résultant de la norme salariale convenue par les partenaires sociaux dans les AIP respectifs. Si cela ne suffit pas à accorder 35 EUR brut, la partie dépassant la norme salariale sera compensée pour l'employeur. Via la réforme fiscale, le résultat net total de l'augmentation pour le travailleur sera porté à 50 EUR par mois et par étape.</p> <p><b>Étape 4</b> À partir du 1<sup>er</sup> avril 2028, une augmentation sera possible à condition qu'elle soit conforme au benchmarking avec les pays voisins, sans retombées sur les salaires minimums sectoriels</p>

<p>minimumlonen en mits een eventuele compensatie voor de werkgevers.</p>	<p>et moyennant une éventuelle compensation pour les employeurs.</p>
<p><b>Aanvullende pensioenen</b></p> <p>A. De einddatum voor de harmonisatie van de aanvullende pensioenen arbeiders en bedienden wordt op 1.1.2030 gebracht als volgt. De datum van 1.01.2023 wordt 1.01.2027 met het oog op de neerlegging van de sectorale CAO's en de datum van 1.01.2025 wordt 1.01.2030 voor de harmonisatie. De WAP wordt hiertoe aangepast.</p> <p>B. Tijdens 2021-2022: Oproep voor een gezamenlijke inspanning via een schrijven van de NAR aan de Voorzitters van de PC's met het oog op de harmonisatie van de aanvullende pensioenen arbeiders en bedienden.</p> <p>C. Tijdens 2023-2028: Voor elke IPA periode wordt minstens 0,1 procent punt van de loonmarge aangewend om de harmonisatie te realiseren in sectoren en ondernemingen waar dit nodig is. Deze voorwaarde wordt vastgelegd in een NAR CAO.</p> <p>D. Standstill voor de fiscale en parafiscale regels, meer bepaald: M.b.t. de (para)-fiscaliteit op de premies/bijdragen (tijdens de loopbaan):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 8,86% RSZ bijdrage voor WG</li> <li>✓ 0% RSZ bijdrage voor WN</li> <li>✓ Premies zijn aftrekbaar (binnen de limiet van de 80% regel)</li> <li>✓ Wijninckx bijdrage (op de hoge premies/bijdragen)</li> </ul> <p>M.b.t. (para)-fiscaliteit van de prestaties (op het moment van de pensioen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aanslagvoeten van 16,5% of 10% voor kapitaal (bestaande verworven reserves en toekomstige bijdragen);</li> <li>✓ Solidariteits- en RIZIV bijdragen (tlv WN) : behoud huidige aanslagvoeten</li> </ul>	<p><b>Pensions complémentaires</b></p> <p>A. L'échéance pour l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés sera portée au 1.1.2030 comme suit.  La date du 1.1.2023 sera postposée au 1.1.2027 pour le dépôt des CCT sectorielles et la date du 1.1.2025 sera postposée au 1.1.2030 pour l'harmonisation. La LPC sera adaptée en conséquence.</p> <p>B. Pendant la période 2021-2022 : Appel à un effort commun via un courrier du CNT aux Présidents des CP en vue de l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et employés.</p> <p>C. Pendant la période 2023-2028 : Pour chaque période AIP, au moins 0,1 point de pourcentage de la marge salariale sera utilisé pour réaliser l'harmonisation dans les secteurs et les entreprises où cela est nécessaire. Cette condition sera fixée dans une CCT du CNT.</p> <p>D. Statu quo pour les règles fiscales et parafiscales, plus précisément : En ce qui concerne la (para)fiscalité sur les primes/cotisations (pendant la carrière) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 8,86% cotisation ONSS pour l'employeur</li> <li>✓ 0% cotisation ONSS pour le travailleur</li> <li>✓ Déductibilité des primes (dans la limite de la règle des 80%)</li> <li>✓ Cotisation Wijninckx (sur les primes/cotisations élevées)</li> </ul> <p>Concernant la (para)fiscalité des prestations (au moment de la pension)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taux d'imposition de 16,5% ou 10% pour le capital (réserves acquises existantes et cotisations futures) ;</li> <li>✓ Cotisations de solidarité et INAMI (à charge du travailleur) : maintien des taux d'imposition actuels</li> </ul>


<p>E. Een oplossing voor de problematiek van de solidariteitsbijdrage in de ZIV reglementering als volgt: Er worden 2 sociale bijdragen geheven op de pensioenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de ZIV-bijdrage: die bedraagt 3,55 % voor pensioeninkomsten boven een bepaald plafond (1.597 EUR).</li> <li>- de solidariteitsbijdrage, tussen 0 en 2 % van het pensioenbedrag (wettelijk + aanvullend).</li> </ul> <p><u>Doelstelling van de wijziging:</u> Ervoor zorgen dat het gecumuleerde totaal van de opbrengsten van de solidariteits-/ZIV-inhoudingen niet hoger is dan het uitgekeerde pensioenkapitaal. Voor de betrokken pensioenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De inhoudingen in de tijd beperken;</li> </ul> <p>F. Problematiek van de kleine bedragen (&lt; 150EUR) en korte contracten (&lt; 6 maanden) – in de NAR wordt gezocht naar een oplossing om het administratief beheer te vereenvoudigen, met behoud van de rechten en een informatie aan de aangeslotenen.</p> <p>G. Behoud van de vrije keuze voor werknemer voor kapitaal of rente.</p>	<p>E. Une solution à la problématique de la cotisation de solidarité dans la réglementation AMI comme suit : Les pensions sont soumises à 2 cotisations sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la contribution AMI : elle s'élève à 3,55 % dès que les revenus de la pension dépassent un certain seuil (1.597 EUR).</li> <li>- la contribution de solidarité, entre 0 et 2 % selon le montant de la pension (légale + complémentaire).</li> </ul> <p><u>Objectif de la modification :</u> Faire en sorte que le total cumulé du produit des retenues solidarité/AMI ne puisse pas excéder le capital pension attribué. Pour les pensions concernées par cette problématique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limiter dans le temps les retenues ;</li> </ul> <p>F. Problématique des petits montants (&lt; 150 EUR) et des contrats courts (&lt; 6 mois) – le CNT cherchera une solution pour simplifier la gestion administrative, tout en maintenant les droits et une information aux affiliés.</p> <p>G. Préservation du libre choix du travailleur en faveur du capital ou d'une rente.</p>
<p><b>Flexibiliteit</b> (zie schema in bijlage)</p>	<p><b>Flexibilité</b> (voir schéma en annexe)</p>
<p><b>Eindeloopbaan</b> (zie schema in bijlage)</p>	<p><b>Fins de carrière</b> (voir schéma en annexe)</p>
<p><b>Verlengingen en lopende dossiers</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de werkgeversbijdrage van 0,10% voor de inspanningen ten voordele van de personen die tot risicogroepen behoren;</li> <li>2. het systeem van de innovatiepremie;</li> <li>3. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector een werkgeversbijdrage van 0,15% voorziet bij risicogroepen;</li> <li>4. 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-</li> </ol>	<p><b>Prolongations et dossiers en cours</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la cotisation patronale de 0,10% pour les efforts en faveur de personnes appartenant à des groupes à risques ;</li> <li>2. le système de la prime d'innovation ;</li> <li>3. l'exonération de l'obligation en matière de premiers emplois si le secteur prévoit une cotisation patronale de 0,15% pour les groupes à risque ;</li> <li>4. le financement et la pérennisation de l'intervention publique dans le cadre du système 80/20 (intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun pour les</li> </ol>

<p>werkverkeer via een overeenkomst derde betaler), met een open enveloppe;</p> <p>5. het behoud van de totale boete voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding op 1.800 euro.</p>	<p>déplacements entre le domicile et le lieu de travail via une convention de tiers payant), avec une enveloppe ouverte ;</p> <p>5. le maintien à 1.800 EUR de l'amende totale appliquée en cas de non-proposition d'accompagnement par outplacement.</p>
<p><b>Sociale vrede</b></p> <p>De sociale partners beschouwen dit afsprakenkader als een belangrijk element dat moet leiden tot competitiviteit, groei en werkgelegenheid evenals tot sereniteit en sociale rust in de sectoren en de bedrijven. De gemaakte afspraken vormen de basis voor sector- en bedrijfsoverleg waarbij algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten kracht van wet hebben en dus op lagere overlegniveaus bindend zijn.</p>	<p><b>Paix sociale</b></p> <p>Les partenaires sociaux estiment que ce cadre d'accord constitue un élément important devant mener à la compétitivité, la croissance et l'emploi, ainsi qu'à la sérénité et à la paix sociale dans les secteurs et les entreprises. Les accords conclus forment la base pour la concertation au sein des secteurs et des entreprises, les conventions collectives de travail rendues obligatoires ayant dans ce cadre force de loi liant ainsi les niveaux de concertation inférieurs.</p>

Ondertekend op 25 juni 2021

Signé le 25 juin 2021

**VOOR HET VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN (VBO)  
POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE (FEB)**



Monica De Jonghe  
Directeur generaal  
Directeur général



Pieter Timmermans  
Gedelegeerd Bestuurder  
Administrateur Délégué



Bart De Smet  
Voorzitter  
Président

**VOOR UNIZO / POUR UNIZO, UNIE VAN ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS**



Danny Van Assche  
Gedelegeerd Bestuurder / Administrateur Délégué

**POUR L'UNION DES CLASSES MOYENNES (UCM)**



Pierre-Frédéric Nyst  
Voorzitter / Président

**VOOR HET AGROFRONT VAN LANDBOUWORGANISATIES  
POUR L'AGROFONT DES ORGANISATIONS AGRICOLES**




Sonja De Becker  
Voorzitter / Président

**VOOR HET ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND (ACV)  
POUR LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS (CSC)**



Marie-Hélène Ska  
Secrétaire générale/Secretaris Generaal



Mathieu Verjans  
Nationaal Secretaris

**VOOR HET ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND (ABVV)  
POUR LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE Belgique (FGTB)**

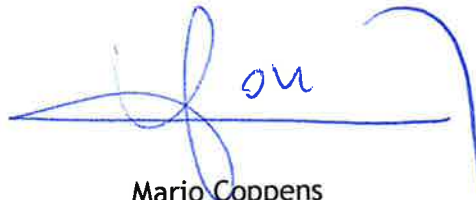


Miranda Ulens  
Algemeen secretaris/Secrétaire générale



Thierry Bodson  
Voorzitter / Président

**VOOR DE ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIË (ACLVB)  
POUR LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE (CGSLB)**



Mario Coppens  
Voorzitter / Président

**Bijlage 1 – Flexibiliteit / Annexe 1 - Flexibilité**

<b>FLEXIBILITEIT</b>	
<b>AS IS</b>	<b>TO BE</b>
<b>TIJDELIJKE MAATREGELEN</b>	<b>VEHIKEL</b>
<b>VERHOGING RELANCE UREN (VRIJWILLIGE OVERUREN CORONA)</b>	<b>VEHIKEL</b>
<p>Huidige crisismaatregel bestaande uit de toekenning van 120 extra vrijwillige overuren voor de essentiële sectoren tijdens het 1° en 2° (en 3°) kwartaal 2021.</p> <p>Voor deze overuren :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen recuperatie</li> <li>- Geen overloontoeslag</li> <li>- Geen meerekening voor de arbeidsduur en de interne grens</li> <li>- Vrijstelling van sociale bijdragen</li> <li>- Geen onderwerping aan personenbelasting voor de WN</li> </ul>	<p>Toepassing van de crisismaatregel, die als "relance-uren" worden benoemd, op alle sectoren tot en met 31.12.2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toekenning voor 2021 ( t.e.m. 31.12.21) van 120 bijkomende "relance-uren" (vrijwillige overuren) voor de niet-essentiële sectoren en het saldo voor de essentiële sectoren.</li> <li>- Toekenning voor 2022 (t.e.m. 31.12.22) van 120 bijkomende "relance-uren" (vrijwillige overuren) voor alle sectoren</li> </ul> <p>Voor deze overuren :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen recuperatie</li> <li>- Geen overloontoeslag</li> <li>- Geen meerekening voor de arbeidsduur en de interne grens</li> <li>- Vrijstelling van sociale bijdragen</li> <li>- Geen onderwerping aan personenbelasting voor de WN</li> </ul> <p>Bij wet Bij wet Bij KB Bij wet</p>
<b>VERLENGING FISCAAL GUNSTREGIME "GEWONE" OVERUREN</b>	<b>VEHIKEL</b>
<p>Verhoging voor de jaren 2019 en 2020 van het aantal overuren van 130 naar 180 waarvoor er enerzijds een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing werd voorzien voor de ondernemingen en anderzijds een belastingvermindering voor de werknemers Afloop 31.12.2020</p>	<p>Vraag tot optrekking van het aantal fiscaal gunstige overuren van 130 overuren naar 180 overuren voor alle sectoren tot 30.06.2023.</p>
<b>CAO 148 ECONOMISCHE WERKLOOSHEID BEDIENDEN</b>	<b>VEHIKEL</b>
<p>De interprofessionele CAO zorgt voor een vereenvoudiging van de aanvraagprocedure economische werkloosheid voor bedienden. De CAO loopt momenteel tot 31/12/2021.</p>	<p>De CAO 148 wordt verlengd tot 30.06.2023.</p> <p>CAO 148</p>

FLEXIBILITÉ		TO BE	VÉHICULE
AS IS	MESURES TEMPORAIRES		
	MESURES TEMPORAIRES (HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES CORONA)		
<p>Mesure de crise actuelle consistant à octroyer 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour les secteurs essentiels au cours du 1° et 2° (et 3°) trimestre 2021.</p> <p><b>Pour ces heures supplémentaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de récupération</li> <li>- Pas de sursalaire</li> <li>- Pas de prise en compte pour la durée du travail et la limite interne</li> <li>- Exonération de cotisations sociales</li> <li>- Non-assujettissement à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur</li> </ul>	<p>Application de la mesure de crise intitulée "heures relance" à tous les secteurs jusqu'au 31.12.2022 inclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Octroi pour 2021 (jusqu'au 31.12.21 inclus) de 120 "heures relance" (heures supplémentaires volontaires) additionnelles pour les secteurs non essentiels et le solde pour les secteurs essentiels.</li> <li>- Octroi pour 2022 (jusqu'au 31.12.22 inclus) de 120 "heures relance" (heures supplémentaires volontaires) additionnelles pour tous les secteurs</li> </ul> <p><b>Pour ces heures supplémentaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de récupération</li> <li>- Pas de sursalaire</li> <li>- Pas de prise en compte pour la durée du travail et la limite interne</li> <li>- Exonération de cotisations sociales</li> <li>- Non-assujettissement à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur</li> </ul>	<p>Loi</p>	
<p><b>PROLONGATION RÉGIME FISCAL PRÉFÉRENTIEL HEURES SUPPLÉMENTAIRES "ORDINAIRES"</b></p> <p>Augmentation de 130 à 180 pour les années 2019 et 2020 du nombre d'heures supplémentaires soumise d'une part à une dispense de versement du précompte professionnel pour les entreprises et d'autre part à une réduction d'impôt pour les travailleurs. Fin 31.12.2020</p>	<p>Demande de relèvement de 130 à 180 du nombre d'heures supplémentaires bénéficiant d'un régime fiscal favorable pour tous les secteurs jusqu'au 30.06.2023.</p>	<p>Loi</p>	
<p>- CCT 148 CHÔMAGE ÉCONOMIQUE POUR LES EMPLOYÉS</p>	<p>Prolongation de la CCT 148 jusqu'au 30.06.2023.</p>	<p>VÉHICULE CCT 148</p>	
<p>La CCT interprofessionnelle simplifie la procédure de demande de chômage économique pour les employés. La CCT court actuellement jusqu'au 31/12/2021.</p>			

**Bijlage 2 – Schema eindloopbaan / Annexe2 – Schéma fin de carrière**

Stelsel SWT	Minimumleeftijd (RECHT)		Vrijstelling beschikbaarheid (BLOKKERING)	
	Toestand zoals ze is	Akkoord	Toestand zoals ze is	Akkoord
	1/1/2019-30/6/2021	01/07/2021-30/06/2023	1/1/2019-30/06/2021 (zie voetnoot 1)	01/07/2021-31/12/2024
Zwaar beroep, nacht, bouw (33j beroepsverleden)	59 Cao 130 -> tem 2020 Cao 138 -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR tem 30/6/2023	62j of 42j BV Cao 131 -> tem 2020 Cao 139 -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021 <sup>1</sup>	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Zwaar beroep (35j beroepsverleden)	59 Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen met minimum 59 jaar	Verlenging op 60 jaar Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen	62j of 42j BV Cao 132 -> tem 2020 Cao 140 -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Lange loopbaan (40j beroepsverleden)	59 Cao 134 -> tem 2020 Cao 141 -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021 Cao 144 voor niet-werkend PC -> tem 2020 Cao 145 voor niet-werkend PC -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023 Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023	62j of 42j BV Cao 135 -> tem 2020 Cao 142 -> 1 <sup>ste</sup> sem 2021	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Medische SWT	58 Cao 133 -> tem 2020	58 Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023		NVT

<sup>1</sup> Cao 139, 140 en 142 lopen nog tot en met 31/12/2022 doch enkel voor de WN die ontslagen werden voor 1/7/2021.



Onderneming in moeilijkheden en herstructurering	58 – 30/12/2019 59 – 30/12/2020 60 vanaf 31/12/2020 (KB) <i>Cao 136 -&gt; tem 2020</i>		62j en 42 j BV voor periode 1/01/2019 tot 31/12/2019  65 j of 43 j BV vanaf 31/12/2019 (KB)	<b>62j of 42j BV</b>  <b>62j of 42BV</b>
Landingsbanen	55 – 1/5-opname 57 – ½-opname  <i>Cao 137 -&gt; tem 2020</i>  <i>Cao 146 voor niet-werkend PC -&gt; tem 2020</i>	55 - 1/5-opname <b>55</b> - 1/2-opname  Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023  Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023		NVT

### Conclusie

- **Onderhandelingen om rechten te openen voor**
  - o Verlenging 60 jaar voor zwaar beroep 33 jaar beroepsverleden + lange loopbaan voor de periode 1/7/21 tot en met 30/06/2023.
    - Voor wat betreft lange loopbaan ook voor organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC
  - o Minimum 58 jaar voor medische SWT
- **Onderhandelingen om leeftijd te blokkeren + vrijstelling aangepaste beschikbaarheid**
  - o Minimum 62j OF 42j BV voor de stelsels zware beroepen (33j/ 35j BV); lange loopbanen voor ontslagen vanaf 1/7/2021 tot en met 30/06/2023 met looptijd tot en met 31/12/2024.
  - o Herstructureringen / OIM: nood aan wetgevend ingrijpen om te komen tot 62j of 42j BV voor vrijstelling aangepaste beschikbaarheid
- **Onderhandelingen voor landingsbanen:**
  - o Minimum 55 jaar voor stelsels ½ + 1/5
  - o Voor privésector + organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC

Régime RCC	Âge minimum (DROIT)		Dispense de disponibilité (BLOCCAGE)	
	Situation actuelle	Accord	Situation actuelle	Accord
Métiers lourds, nuit, construction (33 ans de carrière)	1/1/2019-30/6/2021  59 CCT 130 -> jusqu'à 2020 compris CCT 138 -> 1 <sup>er</sup> sem 2021	01/07/2021-30/06/2023  Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/6/2023 compris	1/1/2019-30/06/2021 (voir note de bas de page 1)  62 ans ou 42 ans de carrière CCT 131 -> jusqu'à 2020 compris CCT 139 -> 1 <sup>er</sup> sem 2021 <sup>1</sup>	01/07/2021-31/12/2024  62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024
Métiers lourds (35 ans de carrière)	59 Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit avec un âge minimum de 59 ans	Allongement à 60 ans Seuls les secteurs/entreprises peuvent ouvrir un droit	62 ans ou 42 ans de carrière CCT 132 -> jusqu'à 2020 compris CCT 140 -> 1 <sup>er</sup> sem 2021	62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024
Carrière longue (40 ans de carrière)	59 CCT 134 -> jusqu'à 2020 compris CCT 141 -> 1 <sup>er</sup> sem 2021 CCT 144 pour CP qui ne fonctionne pas -> jusqu'à 2020 compris CCT 145 pour CP qui ne fonctionne pas -> 1 <sup>er</sup> sem 2021	Allongement à 60 ans Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris	62 ans ou 42 ans de carrière CCT 135 -> jusqu'à 2020 compris CCT 142 -> 1 <sup>er</sup> sem 2021	62 ans ou 42 ans de carrière Adaptation via AR pour licenciements jusqu'au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024
Problèmes médicaux	58 CCT 133 -> jusqu'à 2020 compris	58 Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris		N/A

<sup>1</sup> Les CCT 139, 140 et 142 sont encore en vigueur jusqu'au 31/12/2022 compris, mais uniquement pour les travailleurs licenciés avant le 1/7/2021.

Entreprises en difficultés et en restructuration	58 – 30/12/2019 59 – 30/12/2020 60 à partir 31/12/2020 (AR)  CCT 136 -> jusqu'à 2020 compris		62 ans et 42 ans de carrière pour la période du 1/01/2019 au 31/12/2019  65 ans ou 43 ans de carrière à partir du 31/12/2019 (AR)	62 ans ou 42 ans de carrière  62 ans ou 42 ans de carrière
Emplois de fin de carrière	55 – prise 1/5 57 – prise 1/2  CCT 137 -> jusqu'à 2020 compris CCT 146 pour CP qui ne fonctionne pas -> jusqu'à 2020 compris	55 – prise 1/5 55 – prise 1/2  Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris Nouvelle CCT CNT jusqu'au 30/06/2023 compris		N/A

## Conclusion

- **Négociations en vue d'ouvrir des droits pour**
  - o Allongement à 60 ans pour métiers lourds 33 ans de carrière + carrière longue pour la période du 1/7/21 au 30/06/2023 compris.
    - S'agissant des carrières longues, également pour les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne
  - o Minimum 58 ans pour RCC problèmes médicaux
- **Négociations en vue de bloquer âge + dispense de disponibilité adaptée**
  - o Minimum 62 ans OU 42 ans de carrière pour les régimes métiers lourds (33 ans/35 ans de carrière) ; carrières longues pour licenciements du 1/7/2021 au 30/06/2023 compris courant jusqu'au 31/12/2024 compris.
  - o Restructurations/entreprises en difficultés : nécessité d'une intervention législative pour arriver à 62 ans ou 42 ans de carrière pour la dispense de disponibilité adaptée
- **Négociations pour les emplois de fin de carrière :**
  - o Minimum 55 ans pour les régimes 1/2 + 1/5
  - o Pour le secteur privé + les organisations ne relevant pas d'une CP ou d'une CP qui fonctionne