

ADVIES NR. 2.368

Zitting van dinsdag 30 mei 2023

Afsprakenkader van 6 april 2023 – Uitvoering

3.443

ADVIES NR. 2.368

Afsprakenkader van 6 april 2023 – Uitvoering

De interprofessionele sociale partners hebben op 6 april 2023 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; anderzijds moet de regering daarvoor andere maatregelen (wetten, KB's) nemen, met inbegrip van de verlenging van een aantal lopende regelingen.

Al die elementen van de uitvoering van dat afsprakenkader die één en ondeelbaar geheel vormen, worden omkaderd door het onderhavige omvattend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Inzake de eindeloopbaanproblematiek en meer specifiek het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de landingsbanen, brengt de Raad op dezelfde datum eveneens het advies nr. 2.367 uit.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 30 mei 2023 het volgende eenparige advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

De sociale partners hebben op 6 april 2023 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; anderzijds moet de regering daarvoor andere maatregelen (wetten, KB's) nemen, 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 eindloopbaan;

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

II. MINIMUMLOON

De Raad herinnert eraan dat de Groep van Tien, naar aanleiding van het bemiddelingsvoorstel van de regering, op 25 juni 2021 een afsprakenkader heeft gesloten. Daarin staat onder andere de problematiek van het minimumloon, die in vier stappen verloopt.

Er wordt aan herinnerd dat de eerste stap werd uitgevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43/15 van 15 juli 2021 en nr. 43/16 van 9 maart 2022 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50/4 van 15 juli 2021.

Op 6 april 2023 heeft de Groep van Tien een nieuw afsprakenkader gesloten met daarin de 2^{de}, 3^{de} en 4^{de} stap van het afsprakenkader van 25 juni 2021.

A. Eerste stap: Herhaling van het afsprakenkader dat op 25 juni 2021 werd gesloten

Er wordt aan herinnerd dat de eerste stap in het afsprakenkader als volgt wordt bepaald:

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

Die eerste stap werd aldus uitgevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 43/15 van 15 juli 2021 en nr. 43/16 van 9 maart 2022, alsook door het advies nr. 2.237 dat op 15 juli 2021 werd uitgebracht.

Overeenkomstig het bemiddelingsvoorstel van de regering wordt gevraagd die verhoging te versterken door middel van de fiscale en sociale werkbonus, alsook de meerkosten voor de werkgever maximaal te compenseren door de invoering van een zeerlageloon-grens. De RSZ zal instaan voor de technische uitvoering.

B. Evaluatie

De Raad verbindt zich ertoe om voorafgaand aan de inwerkingtreding van de tweede verhoging van het GGMMI, die gepland staat op 1 april 2024, het bovengenoemde mechanisme (stap 1) uiterlijk eind januari 2024 te evalueren.

C. Tweede en derde stap

De Raad constateert dat het op 6 april 2023 gesloten afsprakenkader de tweede, derde en vierde stap van het op 25 juni 2021 gesloten afsprakenkader bevestigt heeft.

In het afsprakenkader staat het volgende:

De tweede en derde stap van het genoemde afsprakenkader passen in een fiscale hervorming van de lage lonen, overeenkomstig het regeerakkoord van 30 september 2020.

Bij de stijging van het minimumloon in stap 2 en 3 is het brutominimumloon van Duitsland als referentieloon genomen. Vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026 wordt het GGMMI telkens verhoogd met € 35 bruto. Dat bedrag van € 35 bruto zal telkens geïndexeerd worden op basis van de jongste indexering die van kracht was vóór de inwerkingtreding van die verhogingen.

Van die € 35 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 € 35 bruto toe te kennen, wordt het gedeelte dat hoger is dan de loonnorm voor de werkgever gecompenseerd. Via de fiscale hervorming wordt het totale nettoresultaat van de stijging voor de werknemer opgetrokken tot € 50 per maand en per stap.

Voor de rest wordt verwezen naar het advies nr. 2.237 van 15 juli 2021.

Om uitvoering te geven aan het afsprakenkader van 6 april 2023 en met verwijzing naar het voornoemde advies nr. 2.237, evenals naar zijn adviezen nr. 2.277 en nr. 2.278, die hij op 9 maart 2022 heeft uitgebracht, vraagt de Raad de RSZ dan ook de werkzaamheden voor het begin van de zomer aan te vatten om de enveloppe voor de compensatie van die opeenvolgende stijging van het GGMMI te bepalen, en met name voor het deel van de zeerlageloongrens.

D. Vierde stap

De Raad herinnert er voorts aan dat volgens de twee voornoemde afsprakenkaders vanaf 1 april 2028 een verhoging mogelijk is op voorwaarde dat deze conform is met de benchmark met de buurlanden en er geen overloopeffecten zijn op de sectorale minimumlonen en mits een eventuele compensatie voor de werkgevers.

E. Gelijktijdige uitvoering

De sociale partners zijn overeengekomen die verschillende stappen, die allemaal in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/15 staan, gelijktijdig uit te voeren. De eerste stap is in werking getreden op 1 april 2022. De tweede en derde stap treden, zoals het genoemde afsprakenkader dat wil, in werking op 1 april 2024 en op 1 april 2026, uitgezonderd de actualisering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, die op 15 juli 2021 in werking is getreden.

III. AANVULLENDE PENSIOENEN

A. Harmonisering van de aanvullende pensioenen

1. De termijnen, pro memorie

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 2030.

Gelet op de impact van de Covid-19-crisis, vroeg de Raad in zijn advies nr. 2.237 betreffende de uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2025 om het einde van de overgangperiode, toen 2025, met 5 jaar uit te stellen (tweemaal de periode van een interprofessioneel akkoord en een extra jaar).

Hieraan werd ondertussen uitvoering gegeven door een aanpassing van de WAP, waardoor het harmoniseringstraject er concreet als volgt uitziet:

- De uiterste deadline voor de sectoren voor de neerlegging van de cao's is 1 januari 2027. Deze cao's beogen tegen uiterlijk 1 januari 2030 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 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 bekend 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, vormt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid van de WAP, voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2030, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd werd vóór 1 januari 2015. Alle overige bepalingen uit de WAP in verband met de invulling van het non-discriminatiebeginsel tijdens de zogenaamde "standstill"- periode werden eveneens verlengd tot 1 januari 2030.

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

- a. Tijdens 2021-2022, pro memorie

In zijn aanbeveling nr. 29 van 15 juli 2021 riep 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, werden met aandrang gevraagd hieraan iets te doen.

b. Tijdens 2023-2028

De Raad heeft vervolgens op 24 januari 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 163 gesloten en het begeleidend advies nr. 2.346 uitgebracht. Deze instrumenten hebben tot doel verduidelijking te verschaffen bij de toepassing van het verplicht harmonisatietraject voor de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden, zodat op het terrein vooruitgang wordt geboekt.

In het gezamenlijk advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 8 maart 2023 (inzake de financiële en sociale houdbaarheid van de pensioenen, de tweede pijler en de gezinsdimensie van de pensioenen) benadrukken de sociale partners het belang om hiervoor de nodige ruimte te laten aan het sociaal overleg.

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 werd vastgelegd in de cao nr. 158 van 15 juli 2021.

B. Standstill voor de bestaande fiscale en parafiscale regels

Om de rechtszekerheid en voorspelbaarheid te verzekeren en in het belang van het realiseren van de verbreding en verdieping van het stelsel, vraagt de Raad om de bestaande fiscale en parafiscale regels te behouden tot 1 januari 2028 (standstill).

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, van de RSZ-bijdrage van 0 % voor werknemers, van de aftrekbaarheid van de premies (binnen de limiet van de 80 %-regel) en van de huidige de Wijninckx-bijdrage (op de hoge premies/bijdragen).

Wat de huidige solidariteitsbijdrage en ZIV-bijdrage op het aanvullend pensioen betreft, neemt de Raad er akte van dat de eerste minister, de heer A. De Croo, en de minister van Werk, de heer P.-Y. Dermagne, in een brief van 2 mei 2023 gericht aan de voorzitter van de Groep van Tien hebben laten weten dat de regering de problematiek van de ZIV-bijdrage en de SOL-bijdrage binnen de aanvullende pensioenen erkent. In deze brief wordt eveneens gesteld dat in de regering overeengekomen is dat dit in het kader van de pensioenhervorming besproken zal worden.

De Raad brengt het advies nr. 2.282 van 29 maart 2022 in herinnering, waarin de vraag wordt gesteld om de omzettingscoëfficiënt voor de berekening van de ZIV-bijdrage te wijzigen.

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).

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.

IV. FLEXIBILITEIT

A. Verlenging van de "relance uren"

De Raad vraagt dat de regering de nodige wet- en/of regelgevende maatregelen treft om de maatregel van de 120 bijkomende vrijwillige overuren, relance-uren genoemd, te verlengen tot 30 juni 2025.

De Raad herinnert eraan dat, in uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2021 door de wet van 12 december 2021¹, 120 relance-uren per werknemer per jaar konden worden gepresteerd in alle sectoren in 2021 (evenwel met aftrek van de reeds gepresteerde relance-uren in het kader van de coronamaatregelen) en in 2022.

De relance-uren worden gepresteerd in het kader van artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en komen bovenop de in dit artikel voorziene 100 vrijwillige overuren per kalenderjaar (die laatste moeten hiervoor niet eerst zijn opgebruikt). In tegenstelling tot die laatste is er voor de relance-uren evenwel geen overloontoeslag, geen meerekening voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, geen recuperatie en geen meerekening voor de interne grens. Eveneens geldt een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen en geen onderwerping aan de personenbelasting voor de werknemer.

¹ Tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022

De Raad vraagt dat de te nemen maatregel in werking treedt op 1 juli 2023. Er zouden dus telkens 120 relance-uren kunnen worden gepresteerd in de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2023, in de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2024 en in de periode van 1 januari 2025 tot 30 juni 2025.

Er wordt opgemerkt dat artikel 25bis, § 2 van de Arbeidswet bepaalt dat het akkoord van de werknemer om vrijwillige overuren te presteren, schriftelijk vastgesteld dient te worden voor een hernieuwbare periode van 6 maanden en dat dit akkoord uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode dient te worden gesloten. Het moet hierbij voor de werknemer steeds duidelijk zijn voor welk regime hij zijn toestemming geeft.

B. Verlenging van het fiscaal gunstregime voor de "gewone" overuren

De Raad vraagt dat de regering de nodige wetgevende maatregelen treft om de maatregel van de 180 fiscaal gunstige overuren per werknemer per jaar voor alle sectoren te verlengen tot 30 juni 2025.

De Raad herinnert eraan dat er, in uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2021 door de wet van 12 december 2021, reeds een fiscaal gunstregime bestaat voor de bezoldigingen verbonden aan 180 overuren die worden betaald of toegekend in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

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

C. Met betrekking tot de datum van inwerkingtreding

De Raad vraagt dat deze maatregelen in alle sectoren, zowel voor de werkgevers als de werknemers, effectief op 1 juli 2023 uitwerking zouden hebben, ondanks het feit dat het wetgevend/regelgevend proces eventueel niet is beëindigd.

Hij vraagt daarom dat, zoals ook is gebeurd bij de uitvoering van het afsprakenkader van 25 juni 2021, de FOD WASO tijdig – vóór de effectieve inwerkingtreding – een mededeling hierover op zijn website zou plaatsen waarin hij zegt dat hij de toepassing van deze maatregelen aanvaardt met ingang op 1 juli 2023, dat de RSZ een instructie aan de werkgevers en de sociale secretariaten zou sturen (betreffende de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen voor de relance-uren) en dat de FOD Financiën een circulaire zou uitbrengen waarin hij aangeeft dat hij de fiscale maatregelen retroactief zal toepassen op 1 juli 2023.

Ondertussen kreeg de Raad de verzekering van de FOD WASO, de RSZ en de FOD Financiën dat zij hun mededelingen tijdig op hun website zullen plaatsen. Er zal dus gezorgd worden voor de effectieve toepassing van de maatregelen op 1 juli 2023, zelfs als het wetgevend/regelgevend proces niet tijdig beëindigd zou zijn.

D. Behoud van de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden, zoals bepaald in de cao nr. 159, tot en met 30 juni 2025

1. Context

De Raad herinnert eraan dat hij, overeenkomstig het afsprakenkader van 25 juni 2021, op 15 juli 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159 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 omwille van de coronacrisis voor bedienden, heeft gesloten.

De in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159 bedoelde regeling treedt echter buiten werking op 30 juni 2023.

Op 6 april 2023 werd in de Groep van Tien een nieuw afsprakenkader gesloten dat met name voorziet in de verlenging van de vereenvoudigde aanvraagprocedure bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden, bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159, en dit tot en met 30 juni 2025.

2. Algemeen kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172

Op grond van het in de Groep van Tien gesloten afsprakenkader van 6 april 2023 neemt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172 de vereenvoudigde aanvraagprocedure bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden over. Die collectieve arbeidsovereenkomst is suppletief en wordt gesloten voor een bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en geldt tot en met 30 juni 2025.

De suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172 is van toepassing op ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden wanneer er voor de werkgever geen enkele regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of geen enkele regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden, bestaat, krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978, en dit noch in een sector- of ondernemings-cao, noch in een ondernemingsplan.

De overeenkomst doet geen afbreuk aan de in de sectoren en/of de ondernemingen bestaande regelingen, die als dusdanig kunnen blijven bestaan. Zij is echter van toepassing op ondernemingen die een ondernemingsplan 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.

Voorts behouden de sectoren en ondernemingen die geen maatregelen hebben genomen, de mogelijkheid hun eigen overeenkomsten of ondernemingsplannen uit te werken, krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978.

Om gebruik te kunnen maken van het algemeen stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden op basis van hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978, moet de onderneming voldoen aan de voorafgaande voorwaarden bepaald in artikel 77/1 van die wet van 3 juli 1978. De onderneming die al aan die voorwaarden voldoet, kan gebruik blijven maken van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172.

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

Bovendien werd het bedrag van de toeslag per dag werkloosheid die door de werkgever wordt toegekend aan de bediende die is onderworpen 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, krachtens dat afsprakenkader geïndexeerd en beloopt het momenteel € 6,22.

Het bedrag van die toeslag zal worden aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen op 1 januari 2024 en 1 januari 2025, volgens de formule die is vastgesteld in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172.

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 het stelsel van werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden wordt ingevoerd krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978, en zoals in die collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald, moeten de informatie- en/of raadplegingsprocedures van de werknemers in acht genomen worden.

V. EINDELOOPBAAN

A. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De Groep van Tien is het in haar afsprakenkader van 6 april 2023 ook eens geworden over een deel betreffende eindeloopbaan.

Dat deel "eindeloopbaan" van het afsprakenkader voorziet in de verlenging van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 van de cao's tot uitvoering van de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag bepaald in de regelgeving tot vaststelling van de werkloosheid met bedrijfstoeslag wanneer dat nodig blijkt. Er werden drie nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten om dat deel van het afsprakenkader uit te voeren.

Ook de collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, op verzoek van de betrokken werknemers, van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en die bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en die vóór 1 juli 2025 werden ontslagen, werden verlengd van 1 juli 2023 tot 31 december 2026.

Voor meer details verwijst de Raad naar zijn specifiek advies nr. 2.367 betreffende de landingsbanen.

Dat advies bevat ook verschillende verduidelijkingen en opmerkingen met betrekking tot de praktische uitvoering van die specifieke stelsels voor landingsbanen.

1. Gezien de technische problemen waarmee de sectoren bij die uitvoering te maken kunnen hebben, worden hen op de websites van de FOD Werkgelegenheid en de Nationale Arbeidsraad thans modellen van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten aangeboden. Het gebruik van die modellen is vrijblijvend, maar zou kunnen zorgen voor een snellere registratie en verbindendverklaring van hun collectieve arbeidsovereenkomsten.
2. In het specifieke advies wordt voorts bepaald dat, indien de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een suppletieve regeling voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité vallen, of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt, een toetredingsprocedure gevolgd kan worden. Indien de toetreding in dat geval de vorm heeft van een wijziging van het arbeidsreglement, herinnert de Raad eraan dat de neerlegging dezelfde regels volgt die nageleefd moeten worden in geval van wijziging van het arbeidsreglement. De neerlegging moet dan gebeuren bij de sociaal inspecteur – directiehoofd die bevoegd is voor het grondgebied waarin de maatschappelijke zetel van de onderneming of de vestiging waarin de betrokken werknemers worden tewerkgesteld, is gelegen. Dat kan ook online op de website www.arbeidsreglement.belgie.be.

Deze verduidelijking van de tekst zorgt voor administratieve vereenvoudiging, aangezien hiermee een bijkomende en overbodige informatiestroom kan worden weggevoerd, hetgeen een snellere verwerking van de toetredingsakten door de FOD WASO mogelijk maakt.

B. Landingsbanen

1. Verlenging cao's nr. 156 en nr. 157

In haar afsprakenkader van 6 april 2023 heeft de Groep van Tien ook een akkoord bereikt over een luik betreffende landingsbanen.

In dat luik wordt het interprofessioneel kader hernieuwd voor de aanpassing van de leeftijdsgrens naar 55 jaar 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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

In uitvoering daarvan werd er binnen de Raad een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die in een verlenging voorziet van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157.

De Raad wenst hier te wijzen op het feit dat overeenkomstig artikel 6, § 5, eerste lid, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, "de leeftijd op 55 jaar [wordt] gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing de cao nr. 103, wanneer de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties gelegen is in de periode van erkenning van de onderneming door de minister die bevoegd is voor Werk, als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden in toepassing van de regelgeving met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag, voor zover cumulatief aan de volgende voorwaarden werd voldaan:

- a) *de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;*
- b) *de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is verminderd;*
- c) *de minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden voldaan werd."*

Wat voorwaarde b) betreft, wijst de FOD WASO erop dat de discrepantie tussen de leeftijdsvoorwaarde die geldt voor enerzijds de landingsbanen (55 jaar) en anderzijds voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (60 jaar) in de praktijk leidt tot problemen in het kader van de aanvragen tot erkenning als zijnde een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Ondernemingen kunnen immers vaak niet (meer) aantonen dat door de invoering van landingsbanen het aantal personen onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is verminderd.

De Raad vraagt aan de sociale partners van de Adviescommissie om, met het oog op het bekomen van bepaalde afwijkingen inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de opportuniteit van een schrapping van deze voorwaarde uit artikel 6, § 5, eerste lid, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, na te gaan.

Voor het overige verwijst de Raad naar zijn advies nr. 2.367 dat specifiek gaat over landingsbanen.

2. Nieuwe cao landingsbanen voor sommige mindervalide werknemers

In het afsprakenkader van 6 april 2023 wordt daarnaast aan de regering gevraagd om met ingang van 1 juli 2023 uitkeringen voor landingsbanen mogelijk te maken voor de doelgroepwerknemers van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven na een loopbaan van 25 jaar vanaf de leeftijd van 55 jaar, en dit door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor een verlengbare duur van maximaal 2 jaar en zonder dat dit als precedent beschouwd kan worden voor andere werknemers, noch voor andere paritaire (sub)comités.

Om deze afwijking te kunnen implementeren, is er een aanpassing nodig van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 december 2014 en 23 mei 2017.

De Raad vraagt dan ook om deze aanpassing door te voeren.

Wanneer dit koninklijk besluit gewijzigd is, zal de Raad ter uitvoering van het afsprakenkader van 6 april 2023 een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, waarin voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 het interprofessioneel kader wordt vastgesteld voor de verlaging van de leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, voor sommige mindervalide werknemers.

Voor het overige verwijst de Raad naar zijn advies nr. 2367 dat specifiek gaat over landingsbanen.

C. Cao nr. 17 (en nr. 46)

Het deel voor de eindloopbaan voorziet in de aanpassing aan de ontwikkeling van de regelingslonen van de herwaarderingscoëfficiënt voor het begrensde brutomaandloon dat in aanmerking wordt genomen voor de vaststelling van het nettoreferenteloon en voor het bedrag van de toegekende aanvullende vergoedingen. Daartoe heeft het Secretariaat de coëfficiënt van 1,0078 berekend.

De Raad wijst erop dat, volgens de artikelen 6 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, het grensbedrag voor het referteloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de aanvullende vergoeding en het bedrag van de aanvullende vergoedingen op 1 januari van elk jaar moet worden herzien op basis van de ontwikkeling van de regelingslonen.

De aanpassing van de herwaarderingscoëfficiënt aan de ontwikkeling van de regelingslonen wordt door het Dagelijks Bestuur van de Raad besproken zodra de gegevens van de FOD Werkgelegenheid over de ontwikkeling van de regelingslonen beschikbaar zijn (referentieperiode van september tot september).

Gezien de bijzondere context en om te zorgen voor een parallellisme met de inwerkingtreding van de andere maatregelen van het afsprakenkader, zal die herwaarderingscoëfficiënt echter worden toegepast vanaf 1 juli 2023. Die inwerkingtreding op 1 juli schept echter geen precedent.

Het is de bedoeling dat diezelfde herwaarderingscoëfficiënt voor het bedrag van de aanvullende vergoedingen voor nachtarbeid bepaald in artikel 9, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, eveneens op 1 juli 2023 in werking treedt. Die inwerkingtreding schept evenmin een precedent.

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 2023-2024:

- A. de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor de inspanningen ten voordele van de personen die tot risicogroepen behoren;
- B. het systeem van de innovatiepremie;
- C. de vrijstelling van de startbaanverplichting indien de sector in 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 woonwerkverkeer via een derdebetalersovereenkomst), met een open enveloppe;

De Raad verwijst hierbij eveneens naar het gemeenschappelijk advies nr. 2.307 van de Raad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 12 juli 2022 dat onder andere betrekking heeft op het ontwerp van openbardienstencontract voor de NMBS 2023-2032 en waarin de Raden vaststellen dat het 80/20-derdebetalerssysteem op basis van deze tekst zal worden gefinancierd met een open enveloppe. Een KB van 30 juli 2021 voorzagt hier reeds in. Ondertussen werd het openbardienstencontract in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd (art. 40) (KB van 26 december 2022).

Het openbardienstencontract voorziet ook in de uitbreiding van het 80/20-derdebetalerssysteem tot de flexibele abonnementen. Ook vragen de Raden om het 80/20-systeem uit te breiden tot al de gecombineerde abonnementen, met inbegrip van de flexibele abonnementen die gecombineerd worden met een regionaal openbaarvervoersupplement (adviezen nr. 2.273 en nr. 2.274 van 26 januari 2022).

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

VII. EINDBESCHOUWINGEN

Voor de tenuitvoerlegging van het afsprakenkader moeten, naast de collectieve arbeids-overeenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad werden gesloten, een aantal wettelijke en reglementaire bepalingen aangepast worden.

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 onderdelen, aangezien dat kader een ondeelbaar geheel vormt.
