

Wat betekent het ontwerp interprofessioneel akkoord voor de zelfstandige kleinhandel?

Het ontwerp sociaal akkoord ontrafeld

De Groep van Tien bereikte een akkoord over onder andere: de minimumlonen, de tweede pensioenpijler, flexibiliteit en overuren, en de eindloopbaan. Dit akkoord zal voor twee jaren gelden. Op basis van dit kaderakkoord moeten de werkgevers en -nemersorganisaties nu verder onderhandelen. Ook Buurtsuper.be, dat woordvoerder is voor het Paritair Comité 201 (zelfstandige kleinhandel) en 202.01 (middelgrote levensmiddelenbedrijven of zelfstandige supermarkten vanaf 20 werknemers), zit mee aan tafel. Wat precies in dat akkoord staat, hebben we voor u geanalyseerd. We beginnen met het optrekken van het minimumloon.

Let op: zowel het PC201 als 202.01 hebben een sectoraal GMMI of Gewaarborgd Minimum Maand Inkomen!

DEEL I: HOGERE MINIMUMLONEN

Huidige context

In België worden minimumlonen niet bepaald door de wet, maar vastgelegd in cao's gesloten in de paritaire comités. Een absolute ondergrens voor een minimumloon is het **gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen (GGMMI)** van de Nationale Arbeidsraad, ook wel het **interprofessioneel minimumloon** genoemd. Het GGMMI is niet identiek aan een minimum maandloon, omdat er elementen in zitten die in de loop van het jaar uitbetaald worden, zoals een dertiende maand of eindejaarspremie. Met deze elementen wordt rekening gehouden om na te gaan of het GGMMI nageleefd wordt.

Het huidig interprofessioneel minimumloon **per maand** in bruto termen bedraagt **1.625,72 euro** voor werknemers vanaf **18 jaar**, **1.668,68 euro** vanaf **19 jaar** met **6 maanden anciënniteit** en **1.688,03 euro** vanaf **20 jaar** met **12 maanden anciënniteit**. **Sinds 2008 was het GGMMI niet meer verhoogd.**

België kent specifieke fiscale en parafiscale gunstregimes voor de (zeer) lage lonen. Hierdoor betaalt een werknemer die het interprofessioneel minimumloon verdient (bijna) geen persoonlijke sociale bijdragen en quasi geen belastingen. Het **netto minimumloon ligt dus zeer dicht** tegen het **brutoloon**:

Categorie bruto minimumloon	Netto minimumloon	Verhouding netto/bruto
€1.625,72	€1.549,82	95,1%
€1.668,68	€1.567,90	94,0%
€1.688,03	€1.574,35	93,3%

Het bruto minimumloon voor PC201 / ondernemingen < 20 wn'rs voor de vaste werknemers

bedraagt momenteel (voor jobstudenten geldt een leeftijdsdegressiviteit):

Leeftijd	-6m anc.	+6m anc.	+12m anc.
21	1717,98	1762,00	1811,79

Het bruto minimumloon voor PC201 / ondernemingen vanaf 20 wn'rs en PC202.01 voor de vaste werknemers bedraagt momenteel (voor jobstudenten geldt een leeftijdsdegressiviteit):

Leeftijd	-6m anc.	+6m anc.	+12m anc.
21	1729,16	1773,18	1822,94

Het nieuw sociaal akkoord

De sociale partners kwamen overeen om de minimumlonen (GGMMI) stapsgewijs te verhogen.

Fase 1

In een eerste fase, die ingaat vanaf 1 april 2022, wordt het GGMMI op een uniek bedrag gebracht waardoor de huidige leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van CAO nr. 143 wegvallen. De drie categorieën worden geharmoniseerd op het bedrag van het GGMMI vanaf 18 jaar, waarna dit bedrag (€1625,72) onmiddellijk wordt verhoogd met €76,28 bruto. **Het nieuwe eengemaakte GGMMI zal vanaf 1 april 2022 dan € 1.702 bedragen.**

Categorie bruto minimumloon	Bruto verhoging	Nieuwe GGMMI vanaf 1.4.22
€1.625,72	+ €76,28	€1.702
€1.668,68	+ €33,32	€1.702
€1.688,03	+ €13,97	€1.702

De regering had in haar bemiddelingsvoorstel aan de sociale partners voorgesteld om deze verhoging te begeleiden met fiscale en parafiscale maatregelen. Om deze verhoging volledig te compenseren werd afgesproken om te werken 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 looncomponent in de structurele bijdragevermindering.** Dit laatste betekent voor werkgevers een bijkomende vermindering van werkgeversbijdragen wat zowel de stijging van het brutoloon als de stijging van de werkgeversbijdrage compenseert. De technische uitwerking hiervan moet nog verder plaatsvinden.

CAO 50 (alternerend leren en studenten) blijft ongewijzigd. Dit stijgt niet mee met het GGMMI.

Fase 2 en 3

Vanaf 1 april 2024 en 1 april 2026 wordt het GGMMI telkens verhoogd met 35 euro bruto en wordt Duitsland genomen als referentieland. Van deze 35 euro bruto stijging draagt de werkgever de brutoloonkoststijging die voortvloeit uit de loonnorm die door de sociale partners overeengekomen wordt tijdens de volgende IPA-onderhandelingen. Volstaat dit niet om de 35 euro bruto toe te kennen, dan wordt het gedeelte dat hoger is dan de loonnorm door de overheid voor de werkgever gecompenseerd. Via de aangekondigde fiscale hervorming van de regering wordt het totale nettoresultaat van de stijging voor de werknemer opgetrokken tot 50 euro per maand.

Fase 4

Vanaf 1 april 2028 is een verhoging maar mogelijk op voorwaarde van de benchmark met de buurlanden en het resultaat hiervan. Ook hier hangt er een eventuele compensatie aan vast voor de betrokken werkgevers.

DEEL II: FLEXIBILITEIT: 120 CORONA OVERUREN 180 FISCAAL GUNSTREGIME OVERUREN

Op vlak van flexibiliteit werden volgende afspraken gemaakt:

1) Relanceoveruren

In 2021 kunnen alle sectoren tot 120 vrijwillige relance-(corona)overuren presteren. Kenmerkend voor deze overuren is dat ze bijzonder interessant zijn voor werkgever én werknemer:

- geen recuperatie
- geen overloontoeslag
- geen meerekening voor de arbeidsduur en de interne grens
- vrijstelling van sociale bijdragen
- geen onderwerping aan de personen belasting voor de werknemer

Dit betekent dat voortaan alle werkgevers gebruik kunnen maken van het systeem dat werkgevers uit de essentiële sectoren al kennen onder de noemer van de 'corona-overuren'. Voor niet-essentiële sectoren komt dit neer op een toekenning van 120 vrijwillige relance-overuren en voor de essentiële sectoren betekent dit dat ze t.e.m. 31/12/2021 verder gebruik zullen kunnen blijven maken van het resterende saldo die de regering hen reeds toekende, maar die nog niet volledig werden opgebruikt.

Voor 2022 wordt opnieuw een nieuwe toekenning van 120 bijkomende relance-overuren voorzien voor alle sectoren (t.e.m. 31/12/2022).

2) Fiscaal gunstregime overuren

Tot 30 juni 2023 wordt het **fiscaal gunstregime voor overuren verhoogd van 130 naar 180 uren** waarvoor er enerzijds een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing werd voorzien voor de ondernemingen en anderzijds een belastingvermindering voor de werknemers.

3) Vereenvoudigd systeem van economische werkloosheid voor bedienden

Nu België van langsom meer in relancemodus komt, verdwijnt stilaan het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Maar CAO 148, een vereenvoudigd systeem van tijdelijke werkloosheid voor bedienden, wordt verlengd, eveneens tot 30 juni 2023. Ondernemingen kunnen hierdoor tijdelijke werkloosheid om economische redenen invoeren **zonder** dat daarvoor nog een **cao op sector – of ondernemingsniveau** moet worden afgesloten.

- Sluiten van cao of ondernemingsplan vergt tijd en dit vormt een rem op de invoering van tijdelijke werkloosheid voor bedienden. CAO 148 komt hieraan tegemoet.
- Aanvullend karakter: bestaande cao's en ondernemingsplannen blijven gelden.

DEEL III: SWT EN LANDINGSBANEN

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

Alleen SWT om medische redenen zal nog mogelijk zijn op 58 jaar. De stelsels (i) SWT nachtarbeid, zwaar beroep of arbeidsongeschiktheid, (ii) SWT zwaar beroep 35 jaar beroepsverleden, (iii) SWT lange loopbaan 40 jaar beroepsverleden, (iv) SWT ondernemingen in moeilijkheden en herstructureringen, worden op 60 jaar gebracht.

Wie op SWT gaat, moet in principe aangepast beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt om vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt te ontmoedigen. Aangepaste beschikbaarheid betekent dat je ingeschreven bent als werkzoekende, gepaste baan moet aanvaarden, aanbieden bij VDAB bij oproep, ... etc. Maar, onder bepaalde voorwaarden kan je aan RVA vragen om vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid.

Wie een voldoende lange loopbaan (42 jaar beroepsverleden) achter te rug heeft, of 62 jaar oud is, kan een vrijstelling aanvragen op voorwaarde dat ze de RVA daar uitdrukkelijk om verzoeken en indien er een sectorale cao bestaat. Voor wie tijdens een herstructurering op SWT ingaat, wordt de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid verlaagd van 65 jaar of 43 jaar beroepsverleden naar 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden.

Landingsbanen

In het stelsel landingsbanen (met vermindering van arbeidsprestaties tot 1/2^e of met 1/5^e) geldt normaal een algemene leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar of ouder. Deze leeftijd kan in sommige gevallen lager zijn. Tot eind vorig jaar konden werknemers onder bepaalde voorwaarden vanaf 55 jaar een vijfde minder werken met behulp van een uitkering en vanaf 57 jaar de helft minder.

Nu werd afgesproken om voor landingsbanen een kader uit te werken waarbij de leeftijd voor de afwijkende regimes zal worden gebracht op:

- 55 jaar voor werknemers met een halftijdse landingsbaan;
- 55 jaar voor werknemers met 1/5^e vermindering van arbeidsprestaties.

Onder afwijkende regimes wordt verstaan: ondernemingen in moeilijkheden en herstructurering, 35j. beroepsverleden, zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid en arbeidsongeschiktheid bouw.

DEEL IV: HARMONISATIE TWEDE PIJLER AANVULLENDE PENSIOENEN VOOR BEDIENEN EN ARBEIDERS

Vandaag bepaalt de wet op de aanvullende pensioenen dat de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden tegen 1 januari 2025 weggewerkt moeten zijn.

Het akkoord tussen de sociale partners voorziet een uitstel tot 1 januari 2030, omdat vastgesteld wordt dat de meeste sectoren nog niet klaar zijn. Om de harmonisering te realiseren, zijn de paritaire comités verplicht om vóór 1 januari 2027 cao's neer te leggen met het oog op de harmonisering.

Om erover te waken dat de harmonisering effectief wordt uitgevoerd, worden twee grote fases voorzien:

1. *De periode 2021-2022*

De voorzitters van de paritaire comités zullen door de NAR worden aangeschreven met het verzoek om werk te maken van de harmonisatie van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden voor zover dat nog niet eerder was gebeurd.

2. *De periode 2023-2028*

Voor elk IPA dat tijdens deze periode wordt afgesloten, wordt **minstens** 0,1 procent punt van de loonmarge gereserveerd voor de realisatie van de harmonisatie van de aanvullende pensioenen arbeiders en bedienden in sectoren en ondernemingen waar dat nodig is.

Wanneer het PC arbeiders perfect spiegelt met het PC bedienden, dan volstaat het om een sectoraal plan in te voeren of het sectorale plan aan te passen. De verdere ontwikkeling van de aanvullende pensioenen moeten nadien gelijk evolueren. Het PC kan er ook voor kiezen om de harmonisering (gedeeltelijk) via bedrijfsplannen te realiseren.

Wanneer de PC's niet spiegelen of niet volkomen spiegelen, is een oplossing complexer. Binnen het PC 200 werd op initiatief van de werkgeversbank een praktische gids voorbereid om de harmonisering te realiseren. De instrumenten zijn:

- De invoering van een sectorplan dat slechts van toepassing op een deel van de bedienden van het PC (200), namelijk de bedienden tewerkgesteld in bedrijven waarvan de arbeiders tot PC x behoren.
- De invoering van een kader cao binnen het PC (200), op basis waarvan de bedrijven een bedrijfsplan kunnen invoeren.