**ACCORD SOCIAL**

**dd. 15.07.2021**

####

1. **LES** HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES ADDITIONNELLES OU ‘HEURES DE RELANCE’

Tous les secteurs pourront recourir à **120 heures de relance** du **01.07.2021** au **31.12.2022**.

Veuillez noter que les entreprises qui sont considérées comme étant essentielles et cruciales doivent déduire les heures supplémentaires volontaires déjà prises sur le quota de 120 heures.

Les autres entreprises pourront encore faire usage des 120 heures de relance en 2021.

Concrètement, cela signifie pour ces heures supplémentaires :

* Pas de récupération – d’obligation
* Pas de sursalaires
* Pas de prise en compte pour les heures de travail et la limite interne
* Exonération des cotisations sociales
* Non soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques pour l’employeur
* Brut = net

Tout comme pour les heures supplémentaires volontaires ‘ordinaires’, vous devez obtenir l'approbation écrite de la part de votre travailleur. Un sursalaire (50% ou 100%) doit être payé pour les heures supplémentaires volontaires ordinaires, ce qui fait la distinction entre les heures supplémentaires volontaires et les heures de relance, il est donc important d'en informer clairement votre travailleur. L’accord écrit est également valable pendant 6 mois.

Les travailleurs qui prestent des heures de relance dans un **système en deux équipes** conservent le droit à l'indemnité d'équipe de 15 %.

Les travailleurs qui prestent des heures de relance en **équipe de nuit** recevront le salaire horaire + le forfait net.

**Le supplément de salaire pour le travail en équipe est donc également exonéré des cotisations sociales et du précompte professionnel.**

1. PROLONGATION DU RÉGIME FISCAL AVENTAGEUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ‘ORDINAIRES’

Les heures supplémentaires ouvrant le droit à un **avantage fiscal** passeront de 130 heures supplémentaires à **180 heures supplémentaires** par an du 01.07.2021 jusqu'au 30.06.2023.

1. **FIN DE CARRIÈRE**
	1. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RÉGIME GÉNÉRAL****01.01.2021 – 30.06.2023** | **ÂGE MINIMUM** | **CCT SECTORIELLE** |
| Régime général | 62 ansCarrière professionnelle de 40 ans pour les hommes, 37 ans pour les femmes en 2021 et 38 ans en 2022 | CCT du 08.07.2021 en vigueur à partir du 01.01.2021 jusqu’au 31.12.2021[[1]](#footnote-1) |
| **RÉGIMES SPÉCIFIQUES****01.07.2021 – 30.06.2023** | **ÂGE MINIMUM** | **CCT SECTORIELLE** |
| Métier lourd, travail de nuitCarrière professionnelle de 33 ans  | Passage à 60 ans | Pas encore |
| Métier lourd Carrière professionnelle de 35 ans  | Passage à 60 ans | CCT du 08.07.2021 en vigueur à partir du 01.07.2021 jusqu’au 31.12.2021 |
| Longue carrière Carrière professionnelle de 40 ans  | Passage à 60 ans | Pas encore |
| RCC Médical | 58 ans | Pas d’application |

* 1. Crédit-temps fin de carrière

L'âge minimum passe à 55 ans pour les réductions 1/5 et ½.

Le groupe cible reste inchangé : les travailleurs doivent pouvoir justifier qu'ils sont employés dans une entreprise en restructuration ou en difficulté, qu'ils ont une carrière professionnelle de 35 ans ou qu'ils ont exercé un métier lourd.

Pour invoquer cette exception, une convention collective de travail doit être conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Si une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise est conclue, les travailleurs ayant pris un crédit-temps en fin de carrière à compter du 01.01.2021 pourront demander une régularisation de leur dossier auprès de l’ONEM.

1. HARMONISATION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES (ASSURANCE GROUPE) OUVRIERS & EMPLOYÉS

Les dates précédemment fixées sont prolongées de 5 ans, à savoir:

* Les conventions collectives de travail sectorielles doivent être finalisées au **01.01.2027** au lieu du 01.01.2023
* L'harmonisation devra entrer en vigueur le **01.01.2030** au lieu du 01.01.2025
1. Date fixée provisoirement au 31.12.2021 en prévision des prochaines négociations sectorielles. [↑](#footnote-ref-1)