



Eindeloopbaan: mogelijkheden in 2013-2014

ABVV
Samen sterk

***Eindeloopbaan:
mogelijkheden
in 2013-2014***

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be.

Deze brochure werd aangepast in maart 2014.

Inhoudstafel

■ Voorwoord	7
■ 1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage- SWT	9
1. Voltijds SWT: algemeen stelsel	9
1.1. Wat is SWT?	9
1.2. Nieuwe reglementering	11
1.2.1. Het principe	11
1.2.2. De uitzonderingen	12
1.2.3. Principes berekening	16
1.2.4. De gelijkstellingen	16
2. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	19
2.1. Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in moeilijkheden aanvragen?	19
2.2. Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in herstructurering aanvragen?	19
2.2.1. Collectief ontslag	19
2.2.2. Economische werkloosheidsdagen	20
2.3. Wat moet de werkgever doen om die erkenning te bekomen?	20
2.4. Wat zijn de gevolgen van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering?	21
2.5. Het activerend beleid bij herstructureringen: de tewerkstellingscel	22
2.5.1. Voorwaarden	22
2.5.2. De werkgever voldoet aan de voorwaarden	22
3. Bijdragen en inhoudingen	32
3.1. Wat verandert er voor de werkgever?	32
3.2. Wat verandert er voor de SWT'er?	33
4. Outplacement en beschikbaarheid	34
4.1. Beschikbaarheid	34
4.1.1. Wie moet beschikbaar zijn?	34
4.1.2. Welke job moet men aanvaarden?	34
4.1.3. De controle op de beschikbaarheid en het zoekgedrag (DISPO)	35
4.2. Vrijstelling van outplacement en verplichting tot inschrijving als werkzoekende voor verschillende categorieën van SWT'ers	35

5. Werkhervatting bij SWT en Canada Dry	37
5.1. Wat gebeurt er met mijn SWT als ik het werk hervat?	37
5.1.1. Bij 'gewoon' SWT	37
5.1.2. Bij SWT in het kader van het activerend beleid	38
5.2. Wat gebeurt er met mijn aanvullende vergoeding pseudo-SWT (Canada Dry) als ik het werk hervat?	38
■ 2. Vermindering van prestaties	39
1. Door collectieve arbeidsduurvermindering	39
2. Tijdskrediet	40
3. Halftijds SWT	41
■ 3. Canada Dry of pseudo-SWT	42
1. Wie valt onder het nieuwe stelsel?	42
2. Welke inhoudingen voor de werknemer?	43
3. Welke bijdragen voor de werkgever vanaf 1 april 2012?	43
4. Wat is de situatie in geval van werkherhervatting?	44
4.1. Bij een andere werkgever	44
4.2. Bij dezelfde werkgever	44
■ 4. De pensionering	46
1. Wanneer kan ik met pensioen?	46
2. Hoeveel bedraagt mijn pensioen?	47
2.1. De drie parameters	47
2.2. Het minimumpensioen	48
2.3. Invloed van het SWT op het minimumbedrag	48
3. Hoe blijft het welvaartsniveau van mijn pensioen gewaarborgd?	50
4. Kan ik mijn pensioen combineren met een beroepsinkomen?	51
5. Hoe kom ik meer te weten over mijn pensioenbedrag?	52
■ 5. Oudere werklozen: de werkherhervattingstoeslag	53
■ 6. Fiscale maatregelen op aanvullende pensioenen	54
1. Vóór het generatiepact	54
2. Na het generatiepact	54
3. Nieuw regime	54

Voorwoord

Deze brochure wil je wegwijs maken in de mogelijkheden om minder te werken of te stoppen met werken op het einde van de loopbaan.

Wij beseffen dat dit geen vlot leesbare brochure is. Dit komt omdat de wetgeving zeer ingewikkeld is.

Deze brochure is dan ook niet bedoeld om op grote schaal uit te delen. Ze wil wel een handleiding zijn voor delegees en personeelsleden van het ABVV om te kunnen antwoorden op de vele vragen van de werknemers.

Het generatiepact en de nieuwe regering Di Rupo wilden alle mensen verplichten om langer te werken. Door de geleverde strijd hebben we de zwaarste gevolgen van de beslissingen kunnen bijschaven. Maar, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - SWT zal in de toekomst veel minder toegankelijk zijn en het wordt ook moeilijker om vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

Met deze brochure kan je op de vele vragen een antwoord vinden. Maar voor de veiligheid laat je de loopbaan best ook nog eens narekenen vóór de opzeg van het SWT ingaat. Dit kan je via onze werkloosheidsdiensten aanvragen aan de RVA.

Veel succes!

Anne DEMELENNE
Algemeen secretaris

Rudy DE LEEUW
Voorzitter



1 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - SWT (vroeger brugpensioen)

■ 1. Voltijds SWT: algemeen stelsel

1.1. Wat is SWT?

“SWT... zei u SWT?”

Het SWT houdt in dat:

- sommige oudere werknemers
- die werden ontslagen (maar niet omwille van een zware fout)
- van hun ex-werkgever (of van een fonds dat door de ex-werkgever wordt afgevaardigd)
- tot ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt
- een bijkomende vergoeding¹ ontvangen
- bovenop de werkloosheidsuitkering (60% van het brutoloon, met een maximumuitkering van 1248,00 euro bruto² per maand)
- als ze voldoen aan bepaalde voorwaarden (in het bijzonder) betreffende leeftijd en loopbaan
- die werden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
- die werd afgesloten op het niveau van de onderneming, op het niveau van het paritair comité (sector of op het niveau van de Nationale Arbeidsraad (cao 17))
- voor zover de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering.

Laten we duidelijk stellen dat:

- iemand die zelf ontslag neemt, geen recht heeft op SWT
- het aantal vereiste loopbaanjaren afhangt van de leeftijd waarop men op SWT gaat
- bepaalde gebeurtenissen gelijkgesteld worden aan arbeid voor de berekening van de loopbaan (= gelijkgestelde periodes, zie het gedeelte met betrekking tot de gelijkgestelde periodes in deze brochure)
- de vereiste leeftijd varieert in functie van de cao's die van toepassing zijn op de werknemer

1. Het minimumbedrag van de bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen de nettoreferentievergoeding (= normaal netto maandloon) en de werkloosheidsuitkeringen. De netto referentievergoeding is gelijk aan de brutovergoeding van de referentiemaand min de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de beroepsvoorheffing. De brutovergoeding is geplafonneerd.

2. Bedragen geldig vanaf 1 december 2012.

- de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden moeten vervuld zijn:
 - op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst. Dus: of bij het verstrijken van de opzeggingstermijn of op het moment van de verbreking door de betaling van een opzeggingsvergoeding;
 - tijdens de geldigheidsperiode van de cao.

Uitzondering: vastklikken van leeftijd- en anciënniteitsvoorwaarden

Om te vermijden dat werknemers die nu voldoen aan de anciënniteit- en leeftijdsvoorwaarden maar verkiezen om toch nog enkele jaren te blijven werken, hun mogelijkheid op SWT zouden verliezen, wordt een vastklikstelsel voorzien voor sommige systemen van SWT.

Dit geldt echter alleen voor de stelsels SWT op 58 jaar na een 'lange carrière' en het algemeen stelsel van SWT op 60 jaar (cao 17).

Een werknemer kan gebruik maken van één van die stelsels indien hij gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. hij bereikt de **leeftijd** voorzien in een cao tijdens de geldigheidsperiode van die cao;
2. tijdens de geldigheidsperiode van **dezelfde** cao bereikt hij het **beroepsverleden** dat in die periode van toepassing is.

Bij je aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen als begunstigde van SWT kijkt de RVA automatisch na of je je rechten niet kunt vastklikken.

Via de werkloosheidsdienst van het ABVV kan je aan de RVA een attest vragen dat vaststelt dat je recht hebt.

Opgelet

De werkgever heeft de mogelijkheid om voorafgaand aan je ontslag schriftelijk een attest van de RVA te vragen waaruit blijkt of je rechten al dan niet vastgeklikt zijn. Je hebt dan een maand de tijd om via je uitbetalingsinstelling (werkloosheidsdienst ABVV) dat attest op te vragen. Zodra je werkloosheidsdienst dat attest ontvangen heeft, heb je een maand de tijd om het tegen ontvangstbewijs te overhandigen of het per aangetekende brief op te sturen aan je werkgever.

Als je geen attest aflevert of je levert het te laat af, riskeer je geen SWT te kunnen genieten!

Voorbeeld

Maria zal op 1 september 2013, 58 jaar zijn en een loopbaan hebben van 35 jaar. Zij zou dus op SWT kunnen gaan, maar ze besluit om nog wat te blijven werken tot 2014.

In 2014 wordt de loopbaanvereiste voor vrouwen opgetrokken tot 38 jaar, wat Maria op dat ogenblik niet zal hebben.

Zij kan dan in 2013, via een formulier van het ABVV, laten attesteren dat zij op 1 september 2013 aan de voorwaarden, die in 2013 gelden, voldoet zodat zij toch in 2014 op SWT kan.

Bijkomende voorwaarden:

- *de werkgever moet wel nog altijd bereid zijn om de werknemer te ontslaan. Het attest dat men aan de voorwaarde voldoet, creëert geen recht op SWT!*
- *men mag niet van werkgever veranderen tussen moment van attesteren en de werkelijke op SWTstelling.*

- de werkgever moet de werknemer die met SWT gaat vervangen door een werkloze die een voltijdse uitkering geniet, behalve wanneer:
 - de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt op het moment dat hij wordt ontslagen, of
 - het om een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden gaat, of
 - er geen enkele vervanger beschikbaar is en hij een vrijstelling bekommt, of
 - het om een onderneming gaat die een structurele personeelsvermindering kent (mits akkoord van de minister van Werk na advies van de commissie SWT).

1.2. Nieuwe reglementering

Vanaf 2012 is een nieuwe reglementering van toepassing

Het SWT werd de laatste jaren aanzienlijk geraakt door de hervormingsmaatregelen. Bepaalde extreme oplossingen, zoals het optrekken van de pensioenleeftijd boven 65 jaar, hebben we kunnen vermijden en er kunnen misschien enkele sectorale akkoorden behouden blijven.

Maar het generatiepact en de nieuwe regeringsbeslissingen hebben wel degelijk sporen nagelaten op het vlak van de combinatie van de leeftijd- en loopbaancriteria, op het vlak van de bijdragen op de aanvullende vergoeding SWT en op het vlak van de beschikbaarheid van de brugpensioneerde voor de arbeidsmarkt.

De eindloopbaan van elke werknemer is drastisch veranderd.

1.2.1. Het principe

Het generatiepact had er al voor gezorgd dat de leeftijd van 60 jaar meer naar voor geschoven werd als standaardleeftijd om op SWT te kunnen gaan. SWT op 58 jaar bleef nog mogelijk, maar de anciënniteitsvoorwaarden werden fors opgetrokken (van 25 jaar vóór 2008 naar 38 jaar voor mannen en 35 jaar voor vrouwen in 2012).

De leeftijd van 60 jaar wordt door Di Rupo vanaf 2015 de minimumleeftijd om aanspraak te kunnen maken op SWT.

Na de algemene staking van 30 januari 2012 konden we wel nog een aantal uitzonderingen onderhandelen (zie verder).

De algemene regeling op 60 jaar (cao 17):

Huidige regeling: 35 jaar loopbaan vereist voor mannen, 28 jaar voor vrouwen.

Nieuwe regeling					
cao 17	2013	2014	2015	2016 =>	2024
mannen	60/35	60/35	60/40	60/40	60/40
vrouwen	60/28	60/28	60/31	+1/jaar =>	60/40

In 2014 wordt door de regering een evaluatie gemaakt waardoor de SWT-leeftijd vanaf 2020 eventueel zelfs op 62 jaar komt.

1.2.2. De uitzonderingen

Op 58 jaar

Huidige regeling: 38 jaar loopbaan voor mannen en 35 jaar voor vrouwen (2012).

Nieuwe regeling: NIEUWE cao's vanaf 01.01.2012			
	2013	2014	vanaf 2015
M	60/40	60/40	60/40
V	60/35	60/38	60/40

Voor de op 31.12.2011 **bestaande cao's** (= afgesloten + neergelegd vóór 01.01.2012) **en cao's die vanaf 01.01.2012 verlengd worden** (= ononderbroken verlenging van een cao die gesloten en neergelegd is vóór 01.01.2012):

	2013	2014	2015	2016	2017 e.v.
M	58/38	58/38	60/40	60/40	60/40
V	58/35	58/38	60/38	60/39	60/40

Vanaf 2015 wordt voor mannen en vrouwen de leeftijdsvereiste 60 jaar en kunnen vrouwen beter beroep doen op het algemeen stelsel voorzien in cao 17.

Het ABVV is er na de acties en de daarop volgende onderhandelingen in geslaagd voor een aantal werksituaties een verbeterde regeling uit te werken:

- **58 jaar en zwaar beroep:**

Vereiste loopbaan van 35 jaar waarvan ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep gewerkt te hebben, zijnde:

- ofwel werk in wisselende ploegen;
- ofwel werk in onderbroken dienst;
- ofwel nachtarbeid.

Dit stelsel werd eerst **vanaf 2015 afgeschaft**, maar is nu door onze acties terug heringevoerd voor onbepaalde duur:

	2013 e.v.
M	58/35
V	58/35

- **56 jaar en 40 jaar loopbaan (cao 92 & 96)**

De oorspronkelijke regeringsbeslissing dat de loopbaan gestart moest zijn vóór de 17de verjaardag, hebben we kunnen afschaffen. Bijgevolg zullen werknemers in de privésector toch nog op SWT kunnen gaan van zodra ze 40 jaar loopbaan kunnen bewijzen.

Deze belangrijke uitzondering is in de wetgeving alvast verankerd tot 31.12.2015, maar moet daarna nog wel verlengd worden door een Interprofessioneel Akkoord (IPA) of door de regering.

- **55 jaar voor het PC stads- en streekvervoer**

De leeftijd van 55 jaar blijft behouden voor werknemers die vallen onder het paritair comité nr. 328 (stads- en streekvervoer) en die 38 jaar beroepsverleden bewijzen. Een bijkomende voorwaarde is wel dat de cao waarin dit stelsel wordt voorzien, werd neergelegd vóór 31.05.1986.

Deze stelsels blijven vallen onder de oude wetgeving (KB van 1992).

De enige stelsels die eventueel nog kunnen verlengd worden, zijn:

- **56 jaar en nachtwerk**

De leeftijd van 56 jaar blijft alvast tot eind 2014 behouden voor werknemers:

- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- waarvan minstens 20 jaar ploegenarbeid met inbegrip van nachtwerk.

In het kader van de onderhandelingen over het IPA die elke 2 jaar plaatsvinden, moeten deze maatregelen telkens voor twee jaar worden verlengd. Er is wel een sectorcao vereist.

- **56 jaar en de bouwsector (onder voorbehoud)**

De leeftijd van 56 jaar blijft binnen de ondernemingen, die afhangen van het paritair comité van de bouw, behouden tot eind 2014 voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn met:

- een loopbaan van 33 jaar;
- mits voorlegging van een attest van arbeidsongeschiktheid.

Er is een sectorcao vereist en het paritair comité van de bouw stelt de modaliteiten vast. Informeer je bij de Algemene Centrale van het ABVV.

Hetzelfde geldt voor de regelingen voor de bedrijven die behoren tot **niet werkende PC's** (cao 93 & 97, verlengd door wet van 12 april 2011) waarvoor 33 jaar loopbaan vereist is. Hier zal er uiteraard geen sectorcao zijn maar een bedrijfscabo of een toetredingsakte.

De oude cao's voor de arbeiderssectoren verdwijnen volledig:

- **57 jaar, 38 jaar loopbaan en oude cao's (metaal, textiel ...)**

De leeftijd van 57 jaar blijft van toepassing voor de werknemers die een loopbaan van 38 jaar achter de rug hebben, wanneer dit stelsel werd voorzien in een cao die werd neergelegd vóór 31.08.1987.

Deze cao's kunnen tot 31.12.2014 worden verlengd, maar vanaf 2015 wordt de SWT-leeftijd hier 60 jaar en de vereiste loopbaan 40 jaar.

- **55 jaar, 56 jaar, 38 jaar loopbaan en oude cao's (metaal, textiel ...)**

De leeftijd van 55 of 56 jaar was tot eind 2012 van toepassing voor de werknemers die een loopbaan van 38 jaar achter de rug hebben, wanneer dit stelsel werd voorzien in een cao die werd neergelegd vóór 31.05.1986.

Deze cao's kunnen tot 31.12.2014 worden verlengd mits een geleidelijke verhoging van de leeftijd vanaf 2010. Vanaf 2011 kan men pas vanaf 56, vanaf 2013 vanaf 57, maar vanaf 2015 valt men onder het algemeen stelsel van SWT op 60 jaar en een vereiste loopbaan van 40 jaar (zie hoger).

Nu is het wel zo dat in deze arbeiderssectoren veel in ploegen gewerkt wordt en dat velen dus nog op SWT zullen kunnen gaan op 58 jaar met de uitzondering 'zwaar beroep' (zie hierboven).

- van 50 tot 55 jaar: de leeftijdsvoorwaarde voor SWT in ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering wordt opgetrokken (verder behandeld in 2)

Onderneming	2013	2014	2015	2016	2017	2018 e.v.
In moeilijkheden (OinM)	52 1/2	53	53 1/2	54	54 1/2	55
In herstructurering (OinH)	55	55	55	55	55	55

De erkenning wordt voor een bepaalde leeftijd gegeven in functie van het begin van de erkenningsperiode.

Voorbeeld

52 jaar voor een erkenningsperiode die aanvangt in 2012.

Als er tegelijkertijd een collectief ontslag wordt doorgevoerd, valt het begin van de erkenningsperiode samen met de datum van de aankondiging van het collectief ontslag.

Is er geen collectief ontslag, dan beslist de minister na advies van de commissie SWT en ingesteld bij de FOD Werk.

Ook al kent de minister bijvoorbeeld 52 jaar toe voor een onderneming in moeilijkheden (OinM) omdat het begin van de erkenningsperiode in 2012 valt, moet een kandidaat SWT'er die pas in 2013 ontslagen wordt voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde die volgens het KB dan geldt, in dit voorbeeld 52,5 jaar.

Voor ondernemingen in herstructurering is er **vanaf 2013 tot 2018 een uitzondering**: als er een collectief ontslag doorgevoerd wordt van 20% van het personeel bij de werkgever (als juridische entiteit) die slaat op het voltallige personeel van een technische bedrijfseenheid of een activiteitssegment (nog te definiëren), dan wordt die onderneming gelijkgesteld met een Onderneming in Moeilijkheden.

Gevolg: de mensen kunnen aan een lagere leeftijd dan 55 jaar op SWT.

- **vrijwillig deeltijds werknemers en SWT (= niet meer werken)**

Wie lange perioden deeltijds gewerkt heeft en daardoor niet aan het benodigd aantal volledige loopbaan jaren komt, kan nog in het deeltijds SWT stappen.

Dan krijg je ofwel deeltijdse werkloosheidsuitkeringen, aangevuld met de helft van het verschil tussen je nettoloon en de werkloosheidsuitkeringen, ofwel - indien je beantwoordt aan een aantal voorwaarden - volledige werkloosheidsuitkeringen zonder aanvullende uitkering.

Daarvoor moet je wel evenveel halve loopbaan jaren bewijzen als bij het voltijds stelsel. De gelijkgestelde perioden kan je gebruiken om je ontbrekende dagen of jaren aan te vullen.

Leeftijd	Huidige voor- waarden (2012)	Toekomst																		
60j CAO 17		Mannen vanaf 2015 = 40j Vrouwen: 2013 en 14 = 28 jaar, 2015 = 31 jaar, vanaf 2016 +1 jaar tot 2024 = 40 jaar <table><tr><th></th><th>2013</th><th>2014</th><th>2015</th><th>2016=></th><th>2024</th></tr><tr><td>M</td><td>35</td><td>35</td><td>40</td><td>40</td><td>40</td></tr><tr><td>V</td><td>28</td><td>28</td><td>31</td><td>+1j</td><td>40j</td></tr></table> Geen andere cao nodig		2013	2014	2015	2016=>	2024	M	35	35	40	40	40	V	28	28	31	+1j	40j
	2013	2014	2015	2016=>	2024															
M	35	35	40	40	40															
V	28	28	31	+1j	40j															
58j		Verlengde/lopende cao's <table><tr><th></th><th>2013</th><th>2014</th></tr><tr><td>M</td><td>58/38</td><td>58/38</td></tr><tr><td>V</td><td>58/35</td><td>58/38</td></tr></table> Vanaf 2015 beter cao 17 toepassen: M=60/40, V=60/31 jaar in 2015 en vanaf 2016 + 1 jaar tot 2024. Als er een hoger complement betaald wordt dan wat voorzien is in cao 17, is er wel nog een cao nodig. Specifieke cao nodig		2013	2014	M	58/38	58/38	V	58/35	58/38									
	2013	2014																		
M	58/38	58/38																		
V	58/35	58/38																		
58j	Zwaar beroep 35j waarvan 5j in laatste 10j of 7j in laatste 15j in een zwaar beroep zijnde: • werk in wisselende ploegen • onderbroken dienst • nachtarbeid	Was door de regering vanaf 2015 op 60j en 40j loopbaan gebracht maar wordt nu onbeperkt verlengd aan de oude voorwaarden dankzij onze collectieve acties! <table><tr><th></th><th>2013</th><th>2014</th><th>2015</th><th>2016</th><th>2017 en later</th></tr><tr><td>M</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td></tr><tr><td>V</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td><td>58/35</td></tr></table> Sectorale- of bedrijfs cao nodig		2013	2014	2015	2016	2017 en later	M	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35	V	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35
	2013	2014	2015	2016	2017 en later															
M	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35															
V	58/35	58/35	58/35	58/35	58/35															
58j	cao 91 ³ 35j loopbaan	Blijft gelden tot eind 2014 Geen andere cao nodig																		
56j	33j + ofw 20j nacht ofw bouw + attest cao 93 ⁴	Verlengd tot eind 2014 Sectorale cao nodig																		
56j	40j loopbaan	Geen cao nodig Eindigt op 31/12/2015																		
Oude cao's 57j	38j loopbaan	Verlengen mogelijk tot eind 2014 Dit systeem dooft uit op 31/12/2014																		
Oude cao's 55j-> 56j in 2011-12	38j loopbaan	Verlengen in 2013-14 mogelijk maar leeftijd wordt 57j Dit systeem dooft uit op 31/12/2014																		
50=> 55j OinM OinH	10j in sector of 20j loontrekkend	O in M: vanaf 2012=> = 52j, + 6m/jaar, 2018 = 55 jaar in functie van het begin van de erkenningsperiode, op ogenblik van het ontslag mag leeftijd niet lager liggen dan leeftijd in KB. O in H: vanaf 2013 => = 55j (Indien begin van de erkenningsperiode vanaf 2013). Bij collectief ontslag (CO) moet leeftijd bereikt zijn bij aankondiging CO. Uitzondering: vanaf 2013 tot eind 2017 = collectief ontslag = 20% werkgever (juridische entiteit) maar betreft 100% TBE of activiteitensegment dat 2 jaar bestaat => gelijkstelling met OinM. Specifieke cao nodig voor beide systemen (OinM, OinH).																		

3. cao 91 = lichamelijke problemen.

4. cao 93 = SWT voor niet werkende PC's, verlengd bij cao 97, verlengd bij wet 12 april 2011.

1.2.3. Principes berekening

- Een volledig jaar beroepsloopbaan = 312 arbeids- of gelijkgestelde dagen.
Bijv. 25 jaar loopbaan te bewijzen = 25 x 312 dagen = 7.800 dagen (wordt berekend in de 6-dagenweek)
- Leger en burgerdienst, maar ook werk in nepstatuten (BTK, DAC, TWW ...) telt mee.
- Is het jaarsaldo hoger dan 156 dagen, dan neemt de loopbaan met 1 jaar toe.
- Arbeidsprestaties als leerling tellen mee.
- Jaren gewerkt als statutair tellen alleen mee als men daarnaast ook minstens 20 jaar (waarvan de laatste 5) in loondienst in de privé werkte.
- De periode waarin men als zelfstandige werkt, telt nooit mee.
- De gelijkgestelde periodes zoals tijdscrediet, werkloosheid, deeltijdse met behoud van rechten worden gelijkgesteld ten belope van de arbeidsregeling die eraan voorafgaat en dit samen voor een maximum periode die verschilt volgens stelsel (zie hierna).
- Voor volledige maanden voltijdse tewerkstelling tellen 26 dagen per maand mee.
Voor de onvolledige maanden of de periodes deeltijdse tewerkstelling, wordt rekening gehouden met:

$\frac{\text{gewerkte uren}}{\text{aantal uren voltijds}} \times 6 = \text{aantal dagen}$

$\frac{\text{bijv. werkt 19 u. per week} \times 6}{38} = 3 \text{ dagen}$

1.2.4. De gelijkstellingen

Het regeerakkoord voorziet een 'harmonisering van de gelijkgestelde perioden' voor SWT. Hiermee breekt de regering in in een belangrijk sociaal akkoord.

Het debat rond de loopbaanjaren en de gelijkgestelde periodes werd indertijd immers niet gevoerd in het kader van het generatiepact. Het werd doorgeschoven naar de interprofessionele onderhandelingen 2007-2008.

Het is echter wel een essentiële discussie en daarom willen we een overzicht geven van hoe het vandaag (nog) geregeld is. Het is immers niet alleen belangrijk te weten hoe de noemer (= vereiste aantal loopbaanjaren) verhoogd wordt, maar ook hoe de teller (= periodes met arbeidsdagen) worden geteld.

Wat wordt nu gelijkgesteld in de SWT-reglementering?

Voor de toegang tot het SWT tellen bepaalde periodes volledig mee, andere slechts gedeeltelijk.

Voor het algemeen stelsel op 58 of 60 jaar:

- voor SWT op 58 (ook voor zware beroepen)
6 jaar voor elke inactiviteit:
 - 3 jaar in dagen (936 dagen) + 3 kalenderjaren
 - + 3 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren gelegen vóór 1985

- voor SWT op 60 jaar
8 jaar gelijkstelling:
- 3 jaar in dagen + 5 kalenderjaren
+ 2 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren vóór 1985

Dus: alle perioden deeltijdse arbeid, ongeacht vorm of statuut, worden voor een krediet van 3 jaar (936 dagen) als volgt berekend: 3 jaar x omgekeerde breuk van de inactiviteitsduur.

Bijvoorbeeld

X werkt 20 jaar 4/5de

hij/zij zal als gelijkstelling krijgen:

3 kalenderjaren + 3 jaar in dagen (= $3 \times 5/1 = 15$ jaar) = 18 voltijds getelde jaren.

Voorbeelden		
		Sinds het IPA 2007-2008
20 jaar vrijwillig halftijds + 20 jaar voltijds gepresteerd van 1972-2012		3 jaar + (3 jaar in dagen = 6jaar) + (voor periode vóór 1985, 3 jaar in dagen = 6 jaar) = 15 gelijkgestelde jaren Loopbaan = 20 jaar voltijds + 15 jaar gelijkgesteld + (5 resterende halftijdse jaren proportioneel = 3) = 38 jaar Kan terug op volledig SWT op 58 jaar
0 jaar 3/4de gepresteerd van 1973-2013		3 jaar + (3 jaar in dagen = 12 jaar) + (voor periode vóór 1985, 3 jaar in dagen = 12 jaar) = 27 jaar gelijkstelling Loopbaan: 27 + (13 x 3/4 = 10 jaar) = 37 jaar Kan terug op volledig SWT in 2013 indien vrouw, maar niet meer vanaf 2014, want dan zijn 38 loopbaanjaren vereist
5 jaar halftijds + 5 jaar werkloos + 25 jaar voltijds gepresteerd van 1976-2011	SWT	Voor de 5 halftijdse jaren moet je 2,5 jaar in dagen toevoegen. Voor de 5 jaar werkloosheid gebruik je de 3 kalenderjaren + overblijvende jaren in dagen. Dus 10 jaar volledig gelijkgesteld + 25 jaar voltijds = 35 jaar Kan op SWT in 2011
20 jaar 1/3de en 22 jaar 4/5de gepresteerd van 1968-2010	SWT	3 kalenderjaren plus (3 jaar in dagen voor deeltijds werk vóór 1985 x $3/2 = 4,5$) plus (3 jaar in dagen x $3/2 = 4,5$) = 12 jaar gelijkstelling + 8 resterende jaren $1/3 + 22$ jaar x $4/5 = 32$ jaar loopbaan Kan indien vrouw nog op voltijds SWT in 2010

Uitzonderingen op de gelijkgestelde perioden:

- voor de landingsbanen (4/5de of halftijds tijdskrediet vanaf 50 jaar) kan je alleen gebruik maken van de pot van 936 dagen gelijkstelling. Bijgevolg kan je 15 jaar 4/5de of 6 jaar halftijds tijdskrediet, of een combinatie van beiden, volledig laten tellen voor je loopbaan SWT;
- voltijds tijdskrediet wordt alleen gelijkgesteld indien het opgenomen is voor opvoeding van kinderen - 8 jaar, zorg aan zieke familieleden of opleiding.

De bijzondere stelsels van vervroegd SWT

Leeftijds-voorwaarde	56 jaar	55-56-57 oude cao's	56-57 nacht/bouw	50-55-60 herstructurering	50-55-58-60 herstructurering
Loopbaan-voorwaarde	40 jaar	38 jaar	33 jaar	20 jaar	+ 10 jaar in zelfde sector of 5 of 7 jaar zwaar beroep
1. arbeidsdagen	ja	ja	ja	ja	ja
2. gelijkgestelde dagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid)	ja	ja	ja	ja	ja
3. leger/ burgerdienst	ja, maar binnen maximum van 3 kalenderjaren	ja	ja	ja	neen
4. volledige loopbaan-onderbreking en tijdskrediet vermindering	max. 3 jaar (pt. 2 + 4 + 5 + 6) daarna volgens gepresteerde uren	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) daarna volgens gepresteerde uren	max. 3 jaar (pt. 4 + 5) daarna volgens gepresteerde uren	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) daarna volgens gepresteerde uren	neen
5. onderbreking of vermindering opvoeding 1ste kind <6 jaar	max. 3 jaar (pt. 2 + 4 + 5 + 6)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5) zonder werkloosheid	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	neen
6. volledige werkloosheid + deeltijds met behoud van rechten	max. 3 jaar (pt. 2 + 4 + 5 + 6)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) + bijkomend 10 jaar	max. 5 jaar	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	neen
7. onderbreking of vermindering opvoeding 2de kind < 6	+ max. 3 jaar	+ max. 3 jaar	+ max. 3 jaar	+ max. 3 jaar	neen
maximum	= 3 + 3	= 3 + 3 + 10	= 3 + 3 + 5	= 3 + 3	0
	wanneer de maximale gelijkstelling bereikt wordt, gebeurt de berekening i.f.v. gepresteerde uren				

■ 2. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

Bij het uitwerken van het activerend beleid bij herstructureringen heeft de regering de bedoeling om werknemers van 45 jaar of ouder die ontslagen worden, en meer specifiek de werknemers die met SWT kunnen gaan op een leeftijd die lager is dan de normaal geldende leeftijd, eerder aan het werk te helpen via de oprichting van een tewerkstellingscel dan ze met SWT te laten gaan.

Dit hoofdstuk geldt NIET

- voor de werkgevers en werknemers van De Lijn, TEC, MIVB
- voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

2.1. Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in moeilijkheden (O in M) aanvragen?

Als de onderneming in de twee boekjaren die voorafgaan aan het jaar van de aanvraag een serieus verlies lijdt.

De erkenning als bedrijf in moeilijkheden kan gepaard gaan met een collectief ontslag, maar dat is niet noodzakelijk zo.

2.2. Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in herstructurering (O in H) aanvragen?

In 2 gevallen kan men een erkenning als onderneming in herstructurering aanvragen.

2.2.1. Collectief ontslag

Ofwel collectief ontslag van:

Aantal werknemers in het bedrijf	Vereist aantal ontslagen werknemers
+100	min.10%
21 tot 99	min.10
12 tot 20	min. 6
1 tot 11	min. de helft

Om deze cijfers te bereiken worden alleen de ontslagen geteld van de werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag aan de werknemersafvaardiging, minstens 2 jaar ononderbroken in dienst zijn geweest bij de werkgever via een arbeidsovereenkomst.

In dat geval moet de werkgever eerst de procedure naleven voorgeschreven door cao nr. 24 en de wet Renault. Deze procedure gaat van het inlichten en consulteren van de werknemersvertegenwoordigers tot het inlichten van de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB).

2.2.2. Economische werkloosheidsdagen

Ofwel zijn het aantal **economische werkloosheidsdagen** ten minste gelijk aan 20% van het totaal aantal dagen, voor zover er minstens **50% arbeiders** worden tewerkgesteld.

2.3. Wat moet de werkgever doen om die erkenning te bekomen?

De werkgever moet een aanvraag doen bij de minister van Werk. Zijn dossier moet volgende elementen bevatten:

A. In alle gevallen:

- de documenten die aantonen dat voldaan is aan de voorwaarden hierboven vermeld (naleven procedure, percentage ontslagen of verlies of % economische werkloosheid)
- de cao SWT
- een sociaal herstructureringsplan dat volgende elementen bevat:
 - positief actieplan voor vrouwelijke werknemers
 - waarborgen voor uitbetaling aanvullende vergoeding SWT tussen 50 en 55 jaar bij faling.

B. Indien de werkgever bovendien een collectief ontslag heeft doorgevoerd:

- overzicht pistes inzake arbeidsherverdeling (bijv. landingsbanen)
- regeling inzake afscheidspremies
- begeleidingsmaatregelen voor de ontslagen werknemers met voor de ontslagen werknemer ouder dan 45 jaar ofwel de oprichting van een tewerkstellingscel ofwel een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de werkgever zoals voorzien in cao 82
- lijst + gegevens van de kandidaat SWT'er
- goedkeuring begeleidingsmaatregelen door regionale minister van Werk (attest).

C. Indien het bedrijf dat overgaat tot een collectief ontslag een TWC⁵ moet oprichten of vrijwillig beslist er één op te richten hoewel het bedrijf er niet toe verplicht is:

- een kopie van de aankondiging van het collectief ontslag overmaken aan de directeur van de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, ACTIRIS)
- een kopie van deze aankondiging onmiddellijk overmaken aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO + een document met naam & adres van het bedrijf, aantal werknemers en eventueel de verbintenis een TWC op te richten voor het bedrijf dat er niet toe verplicht is (via een modelformulier in te vullen).

5. TWC: tewerkstellingscel.

Voorbeeld

In principe kan een bedrijf een erkenning tot onderneming in moeilijkheden alleen bekomen op basis van negatieve financiële resultaten.

In dat geval moet de eerste reeks documenten in het dossier voorkomen.

Als het bedrijf in kwestie buiten het negatieve financiële resultaat ook nog een collectief ontslag doorvoert, moet het een tewerkstellingscel oprichten als het de SWT-leeftijd verlaagt en de bijkomende documenten in het dossier meegeven.

Hetzelfde geldt voor de ondernemingen in herstructurering op basis van 20% economische werkloosheid die bovendien een collectief ontslag doorvoeren.

2.4. Wat zijn de gevolgen van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering?

- Erkenning is mogelijk vanaf de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag tot 2 jaar vanaf de betekening van het collectief ontslag aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Indien er geen collectief ontslag werd doorgevoerd, gebeurt de erkenning vanaf de datum die gevraagd wordt tot maximum twee jaar later.

- De SWT-leeftijd kan verlaagd worden:

Onderneming	2013	2014	2015	2016	2017	2018 e.v.
in moeilijkheden	52 1/2	53	53 1/2	54	54 1/2	55
in herstructurering	55	55	55	55	55	55

De erkenning wordt voor een bepaalde leeftijd gegeven in functie van het begin van de erkenningsperiode.

Voorbeeld

52 jaar voor een erkenningsperiode die aanvangt in 2012.

Als er tegelijkertijd een collectief ontslag wordt doorgevoerd, valt het begin van de erkenningsperiode samen met de datum van de aankondiging van het collectief ontslag.

Is er geen collectief ontslag dan beslist de minister na advies van de commissie SWT.

Ook al kent de minister bijvoorbeeld 52 jaar toe voor een O in M omdat het begin van de erkenningsperiode in 2012 valt, moet een kandidaat bruggepensioneerde die pas in 2013 ontslagen wordt voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde die volgens het KB dan geldt, in dit voorbeeld 52,5 jaar.

Voor ondernemingen in herstructurering is er **vanaf 2013 tot 2018 een uitzondering**: als er een collectief ontslag doorgevoerd wordt van **minstens 20%** van de personeelsleden bij de werkgever (als juridische entiteit), dat slaat op het **voltallige personeel van een technische bedrijfseenheid of een activiteitssegment** (nog te definiëren) dan wordt die onderneming gelijkgesteld met een onderneming in moeilijkheden.

Gevolg: de mensen kunnen aan een lagere leeftijd dan 55j. met SWT.

- Het advies van de commissie SWT is verplicht voor:
 - verlaging SWT-leeftijd onder 55 jaar (collectief ontslag van 10%);
 - onder 52 jaar (collectief ontslag van 20%, of 20% economische werkloosheid, of bedrijf met minder dan 20 werknemers indien 6 ontslagen of 50% ontslagen bij minder dan 12 werknemers).
- De werkgever moet de SWT'ers niet vervangen.
- Anciënniteitsvereiste voor SWT op lagere leeftijd:
 - ofwel 10 jaar binnen sector gedurende laatste 15 jaren;
 - ofwel 20 jaar;
 - de loopbaan wordt berekend volgens de oude berekeningswijze (= deze voor generatiepact).

2.5. Het activerend beleid bij herstructureringen: de tewerkstellingscel

2.5.1. Voorwaarden

Dit deel is van toepassing indien drie voorwaarden vervuld zijn:

- 1) de werkgever behoort tot de privésector;
- 2) de werkgever heeft een **collectief ontslag** aangekondigd na 31 maart 2006 en/of;
- 3) de werkgever vraagt een **erkenning als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden** (voor meer details zie supra).

Heeft het bedrijf max. 20 werknemers:

- dan is het **niet verplicht** een TWC op te richten **behalve**
- als het overgaat tot het toekennen van SWT aan een leeftijd die lager is dan de normale leeftijd waarop in het bedrijf of in de sector met SWT kan gegaan worden. In dit geval MOET het bedrijf dus een TWC oprichten.

Behoort het bedrijf tot de sector van de beschutte en sociale werkplaatsen, dan is het niet verplicht een TWC op te richten.

Voor beide uitzonderingen geldt dat als het bedrijf toch een TWC opricht, de werknemers dan verplicht zijn zich in te schrijven.

2.5.2. De werkgever voldoet aan de voorwaarden

Wat zijn de verplichtingen van de werkgever?

De werkgever moet:

- een **tewerkstellingscel oprichten** of meewerken aan een overkoepelende tewerkstellingscel die minstens **outplacementbegeleiding** aanbiedt;
- een **inschakelingsvergoeding** betalen aan werknemers die minstens 1 jaar anciënniteit en een contract van onbepaalde duur hadden.

De tewerkstellingscel (TWC)

- Bestaat uit:
 - de werkgever;
 - één van de vakbonden;
 - eventueel een sectoraal opleidingsfonds;
 - in principe de VDAB/ACTIRIS (tenzij men weigert);
 - de leiding wordt in principe waargenomen door VDAB/ACTIRIS zoniet een sociaal bemiddelaar.
- Heeft als taak aan elke ontslagen werknemer die zich inschrijft minstens een aanbod van outplacement te doen, maar beroepsopleidingen of werkaanbiedingen kunnen ook.
- Moet operationeel zijn vanaf het eerste ontslag tot zes maanden na het laatste ontslag.
- De reconversiecellen in Wallonië, de tewerkstellingscellen opgericht door de VDAB, de Brusselse tewerkstellingscellen die opgericht zijn op basis van de gewestelijke reglementering, worden gelijkgesteld aan de tewerkstellingscellen waarvan sprake in het kader van het activerend beleid.

Outplacementbegeleiding

- Is een geheel van diensten die verleend worden door de werkgever (of een andere gespecialiseerde dienst) om de werknemer zo vlug mogelijk in staat te stellen een andere betrekking bij een andere werkgever te vinden.

Voorbeeld

Psychologische hulp, hulp bij solliciteren, zoeken naar werk, administratieve ondersteuning enz.

- Er is een recht op outplacement voor de werknemer die 45 jaar of ouder is en 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft. De werknemer heeft recht op outplacementbegeleiding gedurende 12 maanden. Hij/ zij moet dan wel binnen de 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst zijn recht laten gelden bij de werkgever.
- De werkgever is verplicht een aanbod van outplacement te doen aan elke werknemer die er recht op heeft.

De inschakelingsvergoeding

Als de werkgever een tewerkstellingscel heeft opgericht en de werknemer is ingeschreven in die TWC en heeft minstens 1 jaar anciënniteit, dan heeft de werknemer tijdens de inschrijvingsperiode gedurende max. 6 maanden recht op de betaling van een inschakelingsvergoeding gelijk aan het normale loon (zie verder).

Welke procedure moet de werkgever volgen?

Als hij een aankondiging van een collectief ontslag doorvoert en een TWC opricht, moet hij onmiddellijk aan de directeur van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling bevoegd voor de vestigingsplaats van het bedrijf, een kopie van de aankondiging overmaken.

Tegelijkertijd moet hij ook een kopie overmaken aan de voorzitter van het directiecomité van FOD WASO + een document met:

- naam & adres bedrijf;
- het aantal werknemers;
- voor de bedrijven die niet verplicht zijn TWC op te richten maar er toch een willen oprichten: de verbintenis om een TWC op te richten.

Daarenboven moet de werkgever het aanbod van outplacement laten goedkeuren door de regionale en federale minister van Werk.

Oprichting TWC
Uiterlijk 14 dagen vanaf oprichting aangetekend aanvraag aan de regionale minister van Werk doen
De minister moet binnen 14 dagen antwoorden.
Indien geen antwoord: het advies wordt geacht te zijn uitgebracht
Indiening aanvraag federale minister van Werk (outplacement aanbod + advies of kopie aangetekende brief)
Voorlegging commissie SWT
In principe binnen 14 dagen antwoord

Opgelet

Deze procedure moet niet gevolgd worden als er tegelijkertijd een aanvraag tot erkenning bedrijf in moeilijkheden/in herstructurering gedaan is.

Wanneer moet die TWC opgericht zijn?

Ten laatste bij het eerste ontslag van een contract van onbepaalde duur.

Tot wanneer moet de TWC blijven bestaan?

Tot uiterlijk 3 of 6 maanden volgend op de laatste verbreking van een arbeidsovereenkomst.

3 maanden indien de laatst ontslagen werknemer < 45 jaar is, 6 maanden indien laatst ontslagen werknemer ≥ 45 jaar is.

Wanneer valt men onder het toepassingsgebied van de nieuwe regels inzake TWC?

- De werknemer is tewerkgesteld bij een werkgever die een collectief ontslag doorvoert en die een TWC moet of wil oprichten en
- Hij/zij heeft een contract van onbepaalde duur en wordt ontslagen tijdens de periode van herstructurering (vastgesteld door de minister van Werk).
=> de werknemer is verplicht zich in te schrijven in de TWC op straffe van RVA sancties.

- OF hij/zij heeft een contract van bepaalde duur of een uitzendcontract dat een einde neemt binnen de periode van herstructurering en de werknemer heeft minstens één jaar ononderbroken anciënniteit.

Eén jaar ononderbroken anciënniteit betekent dat de werknemer bij dezelfde werkgever met één of meer arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd tewerkgesteld was, die elkaar zonder onderbreking opvolgden en dit gedurende ten minste 1 jaar. Weekends, feestdagen en perioden van collectieve sluiting worden niet beschouwd als een onderbreking.

- De werknemer is jonger dan 58 jaar.
- De werknemer heeft geen 38 jaar loopbaan.

WEL VAN TOEPASSING	NIET VAN TOEPASSING
WN is ontslagen in het kader van het collectief ontslag.	WN is niet ontslagen in het kader van het collectief ontslag. Bijvoorbeeld: WN neemt zelf ontslag.
WN is ontslagen (ofwel betekening van een opzegtermijn ofwel onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst) na de aankondiging.	WN is ontslagen vóór de aankondiging collectief ontslag.
WN heeft minder dan 1 jaar anciënniteit en een contract van onbepaalde duur.	
WN heeft een contract van bepaalde duur en dat contract nam een einde binnen de periode van herstructurering => niet verplicht.	WN heeft een contract van bepaalde duur en het nam een einde buiten de periode van herstructurering. WN heeft een contract van bepaalde duur en dat nam een einde binnen de periode van herstructurering => niet verplicht.
WN was uitzendkracht en het contract nam een einde binnen de periode van herstructurering => niet verplicht.	WN was uitzendkracht en het contract nam een einde buiten periode herstructurering. WN was uitzendkracht en het contract nam einde binnen periode van herstructurering => niet verplicht.
WN is jonger dan 45j. WN is 45jaar of ouder.	
WN vraagt SWT aan op een leeftijd lager dan de normale SWT-leeftijd in de onderneming (uiteraard in overeenstemming met wat werkgever vraagt).	WN wil SWT op de normale leeftijd geldend in de onderneming of de sector. WN is niet verplicht zich in te schrijven in de TWC.
	WN heeft 38 jaar loopbaan op het einde van de periode gedekt door de opzevergoeding. WN is 58 jaar op einde van de periode gedekt door de opzevergoeding.

Wat moet men doen als men voldoet aan de hierboven vermelde toepassingsvoorwaarden?

De werknemer moet zich inschrijven in de tewerkstellingscel (of gelijkgestelde cel) georganiseerd door de werkgever zelf of in een overkoepelende tewerkstellingscel (voor meerdere werkgevers) waaraan de werkgever deelneemt. Hij moet ingeschreven blijven gedurende 6 maanden indien hij 45 jaar of ouder is of gedurende 3 maanden indien hij jonger is dan 45.

Daarna mag men op vrijwillige basis ingeschreven blijven.

Hoe en wanneer moet de werknemer zich inschrijven in de tewerkstellingscel?

De **beslissing zich in te schrijven** bij de tewerkstellingscel wordt meegedeeld tijdens een **procedure** die de werkgever moet volgen vooraleer hij tot ontslag overgaat.

A. VOOR WERKNEMERS MET EEN CONTRACT VAN ONBEPAALEN DUUR:

De procedure verloopt als volgt:

Aangetekende brief	
Onderhoud minimum 7 werkdagen later	
7 werkdagen om schriftelijk te reageren	
Indien geen reactie: de werknemer wordt geacht zich te hebben ingeschreven.	
Opzeg ≤ 6 maand	Opzeg > 6 maand
Verbreking contract vanaf beslissing werknemer of vanaf einde reactietermijn	WG kan opzeg betekenen maar de verbreking van de arbeidsovereenkomst kan ten vroegste gebeuren vanaf beslissing werknemer of het einde van de reactietermijn

- De werkgever moet de werknemer per **aangetekende brief** uitnodigen voor een **onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming**. Tijdens dit onderhoud geeft hij informatie over de diensten die aangeboden worden door de tewerkstellingscel. Hij zal de werknemer ook informeren over de gevolgen van zijn inschrijving in een TWC en van een eventuele weigering tot inschrijving (vooral met betrekking tot de inschakelingsvergoeding en het recht op SWT aan een lagere leeftijd dan normaal voorzien).

Tijdens het onderhoud, kan de werknemer zich laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Het onderhoud heeft plaats ten vroegste op de **7de werkdag volgend op de ontvangst van de aangetekende brief**.

Indien de werknemer zich in de onmogelijkheid bevindt om zich naar het onderhoud te begeven, kan het vervangen worden door een schriftelijke procedure.

- Vanaf het onderhoud beschikt de WN over een termijn van 7 werkdagen om zijn beslissing schriftelijk mee te delen.

Opgelet

Tijdens deze termijn mag de werkgever nog niet overgaan tot het ontslag van de werknemer.

- Reageert de WN niet binnen deze termijn, dan wordt er van uitgegaan dat hij aanvaardt en wordt hij ingeschreven.

Als de opzegtermijn korter is dan of gelijk aan 6 maand wordt de arbeidsovereenkomst verbroken ofwel de dag volgend op de schriftelijke reactie, ofwel de dag volgend op het einde van de termijn van 7 werkdagen waarbinnen de werknemer moest reageren.

Is de opzegtermijn langer dan 6 maand dan kan de werkgever vooraf een opzeg betekenen maar pas vanaf de reactie of vanaf het einde van de reactietermijn, de arbeidsovereenkomst verbreken.

Opgelet

Als de werkgever een tewerkstellingscel opgericht heeft, is de procedure die hierboven beschreven werd de enige procedure die kan gevolgd worden inzake outplacement!

De werkgever moet aan de directeur van de TWC volgende documenten overmaken:

- het bewijs van de uitnodiging tot onderhoud;
- de beslissing van de werknemer of het ontbreken van de beslissing binnen de termijn van 7 werkdagen;
- de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De directeur schrijft de werknemer in de TWC in de eerste dag volgend op de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Wat als de werkgever die procedure niet volgt?

Als de directeur van de TWC vaststelt dat de werknemer ontslagen werd zonder dat de werkgever de procedure gevolgd heeft, zal hij de werknemer contacteren en heeft hij ook hier 7 kalenderdagen tijd om te reageren.

B. VOOR WERKNEMERS MET MINIMUM ÉÉN JAAR ONONDERBROKEN ANCIËNNITEIT EN EEN CONTRACT VAN BEPAALDE DUUR OF EEN UITZENDCONTRACT DAT EEN EINDE NAM TIJDENS DE PERIODE VAN HERSTRUCTURERING:

Einde laatste contract (van bepaalde duur of uitzendcontract)

Binnen 7 dagen die volgen op einde contract aangetekende brief van werkgever

Doel:

- Info over aangeboden diensten
- info over gevolgen van inschrijving TWC (bijv. specifieke uitkering tijdens TWC)

De werknemer heeft 7 werkdagen om schriftelijk te reageren

Niet reageren = niet ingeschreven

Werkgever moet aan directeur TWC meedelen:

- verzending aangetekende brief
- de beslissing van de werknemer
- de identiteitsgegevens van elke ontslagen werknemer met contract bepaalde duur of uitzend contract en minsten één jaar ononderbroken anciënniteit

Wat gebeurt er als de werkgever de procedure niet volgt?

De directeur van de TWC neemt contact op met de werknemer die 7 werkdagen tijd heeft om schriftelijk te reageren. Als hij zegt te willen toetreden tot de TWC wordt hij ingeschreven vanaf de dag van zijn beslissing.

Reageert hij niet: hij wordt niet ingeschreven.

Je hebt je werkgever meegedeeld dat je je wil inschrijven. Wat gebeurt er nu met de arbeidsovereenkomst?

Je hebt recht op een opzegtermijn van 6 maanden of minder	Je hebt recht op een opzegtermijn van meer dan 6 maanden
Je werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken met een opzegvergoeding. De opzegtermijn kan dus niet gepresteerd worden.	• Werkgever kan ofwel een te presteren opzeg betekenen ofwel onmiddellijk verbreken met opzegvergoeding. • Als je bediende bent en kandidaat SWT'er (aan een lagere leeftijd dan de normale) kun je met de werkgever in onderling akkoord overeenkomen om de opzegtermijn te verminderen tot minimum 6 maanden. De werkgever moet wel eerst de gewone opzegtermijn betekenen. • Indien verkorte opzeg 6 maand is: op dat ogenblik onmiddellijke verbreking arbeidsovereenkomst. • Is (verkorte) opzeg langer dan 6 maanden: verbreking arbeidsovereenkomst ten laatste vóór het einde van de 7de maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn.

Wat zijn de gevolgen van een inschrijving in de tewerkstellingscel?

Als je 45 jaar of ouder bent: je moet 6 maanden ingeschreven blijven in de TWC.

Als je jonger dan 45 jaar bent: je moet gedurende 3 maanden ingeschreven blijven in de TWC.

- Alleen na inschrijving bij een tewerkstellingscel kun je later SWT genieten.
- Je hebt recht op een begeleiding om een nieuwe job te zoeken en minstens op een aanbod van outplacement en op vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen bij werkherleving als loontrekkende of zelfstandige (= hoger nettoloon).
- Als je **minstens 45 jaar** bent en een contract van onbepaalde duur had en minimum 1 jaar anciënniteit, heb je gedurende de eerste zes maanden van je inschrijving recht op een inschakelingsvergoeding.

Als je **jonger dan 45 jaar** bent en een contract van onbepaalde duur hebt met minimum 1 jaar anciënniteit, heb je gedurende 3 maanden recht op een inschakelingsvergoeding.

Als je een contract van **bepaalde** duur had en minimum 1 jaar ononderbroken anciënniteit had en ingeschreven bent in de TWC, heb je geen recht op een inschakelingsvergoeding maar gedurende de inschrijving in de TWC (3 maand of 6 maand naargelang jonger of ouder dan 45 jaar) heb je recht op een werkloosheidsuitkering zoals bij tijdelijke werkloosheid.

Hoeveel bedraagt de inschakelingsvergoeding?

De inschakelingsvergoeding is gelijk aan het lopende loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst en wordt maandelijks betaald door de werkgever.

- Je bent **≥ 45 jaar**, je hebt een contract van onbepaalde duur en min. 1 jaar anciënniteit en je hebt recht op een opzegtermijn van maximum 6 maanden.

De arbeidsovereenkomst wordt onmiddellijk verbroken (zie tabel).

Je ontvangt gedurende 6 maanden de inschakelingsvergoeding die samengesteld is uit de opzegvergoeding en een aanvulling om het gewone loon te bereiken.

Voorbeeld

Je hebt recht op 2 maanden opzegtermijn.

De inschakelingsvergoeding bestaat voor 2 maanden uit de opzegvergoeding en voor de andere 4 maanden uit een aanvulling gelijk aan je gewoon loon.

- Je bent ≥ 45 jaar, je hebt een contract van onbepaalde duur met min.1 jaar anciënniteit en je hebt recht op een opzegtermijn van meer dan 6 maanden.

De arbeidsovereenkomst wordt verbroken ten laatste vóór het eind van de 7de maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn.

Je ontvangt:

- de inschakelingsvergoeding (= 6 maand verbrekingsvergoeding) wordt per maand betaald;
- eventueel saldo verbrekingsvergoeding (bijv. voor dagen schorsing opzegtermijn) in 1x betaald na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.
- Je bent < 45 j met een contract van onbepaalde duur en min.1 jaar anciënniteit en je hebt recht op een opzegtermijn van minder of gelijk aan 3 maanden.

Je arbeidsovereenkomst wordt onmiddellijk verbroken en je ontvangt een inschakelingsvergoeding gedurende 3 maanden.

- Je bent < 45 jaar met een contract van onbepaalde duur met min.1 jaar anciënniteit en je hebt recht op een opzeg van meer dan 3 maanden.

De werkgever kan eerst een opzeg betekenen en net voor het begin van de derde laatste maand de arbeidsovereenkomst verbreken.

Gedurende 3 maanden heb je recht op een inschakelingsvergoeding.

Wat is het statuut van de inschakelingsvergoeding?

De inschakelingsvergoeding wordt gelijk gesteld aan een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend door de werkgever als je wordt ontslagen zonder dringende reden en zonder opzegtermijn. Ze vervangt de opzegvergoeding maar wordt maandelijks betaald.

Wat gebeurt er met de inschakelingsvergoeding als je het werk hervat?

Als het gaat om een werkhervatting als loontrekkende bij een andere werkgever of als zelfstandige kan de inschakelingsvergoeding onbeperkt gecumuleerd worden met het loon. Dit geldt zowel voor arbeiders als bedienden.

Welke verplichtingen heb je, eenmaal ingeschreven bij de tewerkstellingscel?

- Elk voorstel van outplacement aanvaarden en eraan meewerken - zo niet sancties bij latere aanvraag SWT of werkloosheidsuitkeringen.
- Elk voorstel van vorming of jobaanbod aanvaarden - indien geen wettige reden: sancties bij latere aanvraag tot SWT of werkloosheidsuitkeringen.
- Als je arbeider bent, de directeur van de tewerkstellingscel verwittigen bij werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige.

Wat gebeurt er als je na 3 of 6 maanden tewerkstellingscel geen andere job hebt gevonden?

Als je geen recht had op een saldo verbrekingsvergoeding, kan je je inschrijven als SWT'er (voor zover je voldoet aan de lagere leeftijdsvoorwaarde vooropgesteld door de werkgever en goedgekeurd door de minister) of als werkzoekende (indien tussen 45 jaar en de verlaagde SWT-leeftijd).

Het is ook nog mogelijk dat je eerst, vooraleer je in te schrijven bij de werkloosheid, je niet opgenomen **dagen betaald verlof moet opnemen**. Dit is bijvoorbeeld het geval als je in december uit de tewerkstellingscel komt en je nog niet opgenomen dagen hebt. Tijdens de periode dat je in de TWC zit, kan je immers geen verlof opnemen!

Wat zijn de gevolgen als je de inschrijving in de tewerkstellingscel weigert?

- Je werkgever kan je onmiddellijk ontslaan hetzij met een te presteren opzeg, hetzij met een opzegvergoeding.
- Je werkgever deelt aan de directeur van de tewerkstellingscel je beslissing tot weigering mee.
- Als je voldoet aan de verlaagde leeftijdsvoorwaarde om SWT te kunnen genieten, zal je GEEN RECHT OP SWT hebben.
- Je zal geen inschakelingsvergoeding ontvangen, maar wel de eventuele verbrekingsvergoeding.
- Op het ogenblik dat je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt, zal je een sanctie opgelegd krijgen van tijdelijke of definitieve uitsluiting van uitkeringen.

Uitzondering: geen sanctie indien

- je gedurende 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst zonder onderbreking aan het werk was als loontrekkende ofwel;
- je op het ogenblik dat je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

Heb je recht op outplacement als je geweigerd hebt je in te schrijven in de tewerkstellingscel?

Neen.

Dit is niet meer het geval omdat cao 82bis vermeldt dat indien er een tewerkstellingscel bestaat in het kader van het activerend beleid, alleen de procedure voorgeschreven voor de inschrijving in de tewerkstellingscel, zoals beschreven in dit hoofdstuk, mag gevolgd worden.

Is SWT mogelijk hoewel dit hoofdstuk niet op jou van toepassing is?

Dit is mogelijk in de volgende gevallen:

- je werkgever vraagt geen verlaagde SWT-leeftijd aan of;
- je bent ontslagen vóór de aankondiging van het collectief ontslag of;

- je bent niet ontslagen in het kader van een collectief ontslag of;
- je vraagt SWT aan de normale SWT-leeftijd bijv. sector cao van 57 jaar en 38 jaar anciënniteit en jij bent 58 jaar.

SWT onder de 'normale voorwaarden' blijft dan mogelijk. In dat geval:

- geen verplichting om je in te schrijven als werkzoekende;
- geen verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt;
- de werkgever is niet verplicht om je outplacement aan te bieden en jij bent niet verplicht het te vragen;
- geen verplichting je in te schrijven in de tewerkstellingscel, doe je het toch: moet je eraan blijven meewerken, zoniet sancties!
- je ontvangt geen inschakelingsvergoeding.

Er bestaat ook een recht op halftijds of 4/5de tijdskrediet vanaf 50 jaar bij ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

Bovendien krijgen de werknemers die dit nemen volledige pensioenrechten, berekend op hun vroeger loon.

De werkgever moet dan argumenteren dat daardoor het aantal ontslagen en het aantal SWT'ers vermindert.

■ 3. Bijdragen en inhoudingen

3.1. Wat verandert er voor de werkgever?

De nieuwe wet voorziet een fikse verhoging van de bijdragen op SWT en Canada Dry's. Zowel voor de lopende als voor de nieuwe met ingangsdatum vanaf 01.04.2012.

Aan de inhoudingen voor werknemers wordt niet geraakt.

(Werkgevers) bijdragen SWT

Profit sector					
	Opstart SWT voor 01.04.2010		Opstart SWT van 01.04.2010 tot 31.03.2012		SWT vanaf 01.04.2012
Leeftijd	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	
50-51	30%	31,88%	50%	53%	100%
52-54	24%	25,44%	40%	42,40%	95%
55-57	18%	19,08%	30%	31,80%	50%
58-59	12%	12,72%	20%	21,20%	50%
60-65	6%	6,36%	10%	10,60%	25%

Non profit ⁶		
Leeftijd	Percentage voor lopende	Voor nieuwe vanaf 01.04.2012
<52	5% => 5,30%	10%
52-54	4% => 4,24%	9,50%
55-57	3% => 3,18%	8,50%
58-59	2% => 2,12%	5,50%
vanaf 60	0%	0%

Ondernemingen in moeilijkheden tijdens de erkenningsperiode: op basis van leeftijd bij opstart SWT	
Leeftijd	Sociale bijdrage vanaf 1 april 2012
50-51	17,5%
52-54	13,5%
55-57	10%
58-59	6,5%
60-65	3,5%

Ondernemingen in moeilijkheden na de erkenningsperiode
Gewone bijdragen (zie percentages tabel profit sector SWT vanaf 01.04.2012)

6. Evolutive percentages met bereiken van leeftijd.

Ondernemingen erkend in herstructurering: tijdens de erkenningsperiode op basis leeftijd bij opstart SWT

Leeftijd	Sociale bijdrage vanaf 1 april 2012
50-51	75%
52-54	60%
55-57	40%
58-59	40%
60-65	20%

Ondernemingen erkend in herstructurering na de erkenningsperiode

Gewone bijdragen (zie percentages tabel profit sector SWT vanaf 01.04.2012)

Opmerking

Indien de SWT'er een andere job vindt (bij een andere werkgever dan zijn vorige werkgever), dan moet de werkgever geen bijdragen meer storten.

3.2. Wat verandert er voor de SWT'er?

Net zoals vroeger zal 6,5% worden afgehouden als je inkomen boven een bepaalde grens ligt.

De totale vergoeding mag niet lager liggen dan 1.329,23 euro per maand voor een SWT'er zonder gezinslast en 1.601,08 euro per maand voor een SWT'er met gezinslast.

Je bent vrijgesteld van deze afhouding in het geval van hervatting van het werk bij een andere werkgever of als zelfstandige.

■ 4. Outplacement en beschikbaarheid

4.1. Beschikbaarheid

4.1.1. Wie moet beschikbaar zijn?

Mensen die met SWT gaan op basis van een cao afgesloten in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, moeten beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt tenzij ze 58 jaar zijn of 38 jaar loopbaan hebben. De andere SWT'ers moeten niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

De situatie is niet hetzelfde voor de gewone oudere werklozen (zonder aanvullende vergoeding van werkgever) en degenen die genieten van een Canada Dry-regeling (= complement bovenop werkloosheidsuitkering dat geen SWT is).

Vanaf 2013 moeten de Canada Dry'er en de oudere werkloze beschikbaar zijn voor iedere 'geschikte' job tot 60 jaar.

In regio's met lage werkloosheid kan het regionaal tewerkstellingscomité de leeftijd optrekken tot 65 jaar.

4.1.2. Welke job moet men aanvaarden?

De criteria die worden gebruikt om het al dan niet 'geschikte' karakter van een job te rechtvaardigen, zijn dezelfde als de criteria die worden gebruikt voor de oudere werklozen (+ 50 jaar).

Een job is **geen geschikte** job als hij overeenstemt met de volgende criteria:

- de job stemt niet overeen met het aangeleerde beroep, noch met het gewone (uitgeoefende) beroep noch met een gelijkaardig beroep (behalve indien de aanwervingsmogelijkheden voor dat beroep uiterst beperkt zijn.);
- het loon stemt niet overeen met de voorziene barema's;
- de wettelijke bepalingen inzake betaling van het loon, de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden worden niet nageleefd door de werkgever;
- de job wordt in België uitgeoefend maar er wordt geen sociale zekerheid betaald;
- het netto-inkomen (- verplaatsingskosten ten laste van de werknemer + kindergeld + bijkomende uitkeringen) ligt lager dan de werkloosheidsuitkeringen (- beroepsvoorheffing + kindergeld + vergoeding betaald ter aanvulling van de werkloosheid) die hij zou gehad hebben als hij volledig werkloos was gebleven;
- nachtwerk;
- het uitoefenen van de job heeft een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats tot gevolg van meer dan 10 uur of de dagelijkse duur van de verplaatsing bedraagt gewoonlijk meer dan 2 uur.

Uitzonderingen:

- als de gebruiken van de streek en de mobiliteit van de arbeidskrachten maken dat de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen en op voorwaarde dat de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer geen hinderpaal vormt voor deze verplaatsing;

- als de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de plaats van het werk korter is dan 60 km, wordt geen rekening gehouden met de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing;
- als de duur van de afwezigheid of van de verplaatsing korter is dan de voormelde grenzen, kan ze uitzonderlijk als overdreven worden beschouwd wegens de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer, indien de dienstbetrekking uitgeoefend moet worden in een plaats die ver van zijn gewone verblijfplaats gelegen is (alleszins meer dan 60km);
- de verplaatsing naar of van het werk gebeurt in omstandigheden of op uren waardoor de veiligheid van de werknemer in gevaar komt of waaraan in sociaal opzicht ernstige bezwaren verbonden zijn.

4.1.3. De controle op de beschikbaarheid en het zoekgedrag (DISPO)

De periodieke controle op het zoekgedrag (DISPO) is opgetrokken van 49 tot 55 jaar in 2013, en tot 58 jaar in 2016.

Tot hertoe ontsnappen bruggepensioneerden aan DISPO.

4.2. Vrijstelling van outplacement en verplichting tot inschrijving als werkzoekende voor verschillende categorieën van SWT'ers

a. Ter herinnering: het generatiepact

Het generatiepact voorzag dat alle SWT'ers en oudere werklozen jonger dan 58 jaar:

- verplicht outplacement moesten volgen;
- verplicht waren zich in te schrijven als werkzoekende;
- bij onderneming in moeilijkheden of herstructurering: verplichting tot inschrijving in tewerkstellingscel als SWT wordt gevraagd aan een leeftijd lager dan de normale leeftijd geldend in de onderneming.

b. Het Interprofessioneel Akkoord

Het IPA 2007-2008 voorzag het wegvallen van de verplichting tot outplacement, en hieraan gekoppeld het wegvallen van het sollicitatieverlof, voor:

- werknemers die minder dan halftijds werken;
- SWT op 56 voor bouw en nacht;
- werknemers (SWT'ers + gewone werklozen) met een loopbaan van 38 jaar (die na één jaar werkloosheid in aanmerking komen voor vrijstelling van beschikbaarheid).

c. Het unaniem advies van de NAR

Na lange en moeizame onderhandelingen konden we op 24 april 2007 een unaniem advies bekomen dat bijna alle SWT'ers volledig vrijstelt van de verplichting tot outplacement, beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en inschrijving voor de tewerkstellingscel, en van sollicitatieverlof:

- SWT algemeen stelsel of oudere werklozen 58 jaar (dit was al zo);
- SWT 56 jaar bouw en nacht of na 40 jaar loopbaan;
- SWT 55-57 jaar oude cao's (o.a. metaal, de Lijn ...);
- SWT'ers met een loopbaan van 38 jaar, met inbegrip van deze die in aanmerking komen voor SWT op een lagere leeftijd in kader van erkenning onderneming in herstructurering/moeilijkheden (post generatiepact-activerend beleid)
- werknemers stads- en streekvervoer;
- personen met een handicap, tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen.

We kunnen het ook anders formuleren: alleen de werknemers die in SWT gesteld worden in het kader van onderneming in moeilijkheden of herstructurering post generatiepact die nog geen 38 jaar loopbaan hebben, en die niet kunnen genieten van de andere SWT stelsels, moeten nog de gevolgen van het generatiepact ondergaan.

Het is ook zo dat de vrijstelling van de verplichting niet tot gevolg heeft dat een werknemer geen recht meer zou hebben om toch outplacement en inschrijving als werkzoekende te vragen. In dat geval blijft de werkgever verplicht om betrokkene te laten deel nemen aan outplacement en - bij ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering - de tewerkstellingscel.

Ook de werklozen met 38 jaar loopbaan worden vrijgesteld van de verplichting tot outplacement (tenzij ze toch hun recht opvragen).

Maar ze krijgen pas een vrijstelling van hun verplichting tot beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt als ze 312 dagen vergoed werkloos zijn (in een periode van 2 jaar).

De oudere werklozen die vallen onder de cao textiel blijven zoals vandaag vrijgesteld van de verplichting zich in te schrijven als werkzoekende.

■ 5. Werkhervatting bij SWT en Canada Dry

Een van de pijlers van het generatiepact was de tewerkstelling van oudere werknemers bevorderen.

Zo werden maatregelen genomen waarbij zowel in het kader van SWT als bij pseudo-SWT (Canada Dry) de werkherhervatting gestimuleerd wordt.

Enerzijds door voordelen op het vlak van de sociale bijdragen en inhoudingen, anderzijds door de doorbetaling van de aanvullende vergoedingen SWT en pseudo-SWT bij werkherhervatting te voorzien.

Het behoud van de aanvullende vergoeding is geregeld in een aanpassing van cao 17 (tricies), de vermindering van bijdragen en inhoudingen in een Koninklijk Besluit en de wet diverse bepalingen van 27 december 2006.

De aanpassing van cao 17 geldt **voor alle werkherhervattingen vanaf 1 januari 2007** en is ook van toepassing op werkherhervattingen van alle SWT'ers (dus ook deze die al langer op SWT zijn).

5.1. Wat gebeurt er met mijn SWT als ik het werk hervat?

5.1.1. Bij 'gewoon' SWT (buiten het geval van herstructurering of bedrijf in moeilijkheden)

a. Je hervat het werk tijdens de periode gedekt door de opzegvergoeding:

Je ex-werkgever zal vanaf de eerste dag na de periode gedekt door de opzegvergoeding de aanvullende vergoeding uitbetalen.

Het is zeer belangrijk dat je je werkgever informeert over je werkherhervatting want dan worden er geen inhoudingen verricht op de aanvullende vergoeding en ontvang je dus een hoger nettobedrag dan als je dat niet zou doen.

Zodra je tewerkstelling beëindigd is moet je dat ook melden aan je voormalige werkgever en je inschrijven bij de werkloosheid. Je zal dan, om nog verder je aanvullende vergoeding te kunnen ontvangen, aan je voormalige werkgever het bewijs moeten leveren dat je werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

b. Je vindt een nieuwe job tijdens je SWT:

Dat moet je uiteraard melden aan de RVA via je vakbond, maar ook aan je voormalige werkgever.

Zo kun je genieten van een hogere netto aanvullende vergoeding vermits er dan vrijstelling van inhoudingen is.

Bij het einde van de tewerkstelling moet je je opnieuw inschrijven bij de werkloosheid en het melden aan je voormalige werkgever. Aan deze laatste moet je dan ook het bewijs leveren dat je werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

c. Je presteert een opzeg met het oog op je SWT en je vindt een andere job:

In dit geval is het aan te raden om geen tegenopzeg te geven en de opzegtermijn volledig uit te doen en je nieuwe job te starten na de opzegtermijn.

Reden: de cao 17 voorziet niet de doorbetaling van de aanvullende vergoeding SWT in dit geval.

5.1.2. Bij SWT in het kader van het activerend beleid (erkende onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden die een collectief ontslag doorvoerde)

a. Werkhervatting tijdens de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding:

Als je je inschrijft in de tewerkstellingscel moet je minimum zes maanden ingeschreven blijven. Als je daarna geen werk hebt, kun je je inschrijven om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen op voorwaarde dat je werkgever geen bijkomende verbrekingsvergoeding moest betalen omdat de opzeg geschorst geweest is (bijv. wegens ziekte). In dat laatste geval kun je je pas inschrijven bij de werkloosheid na afloop van de periode gedekt door die bijkomende opzegvergoeding.

Als je werk vindt tijdens de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding (en een eventuele bijkomende opzegvergoeding) kunnen zich verschillende situaties voordoen:

- je verliest je nieuwe job voordat het einde van die periode verstreken is:
Dan moet je terugkeren naar de tewerkstellingscel en als je dan ondertussen geen nieuwe job meer vindt, moet je na afloop van die periode(n) je inschrijven bij de werkloosheid en ontvang je vanaf dan je aanvullende vergoeding SWT.
- je bent nog aan het werk als de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding (en eventuele bijkomende opzegvergoeding) afgelopen is:
Je moet je voormalige werkgever inlichten. Hij zal vanaf dan de aanvullende vergoeding uitbetalen.
Je hebt er alle belang bij je werkgever te informeren want je zal een hogere nettovergoeding ontvangen omdat de inhoudingen wegvallen. Deze vergoeding ontvang je gedurende de volledige periode van de tewerkstelling.

Bij het einde van je tewerkstelling moet je je inschrijven bij de werkloosheid en je werkgever inlichten aan wie je het bewijs moet geven dat je werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

b. Werkhervatting als je al met SWT bent:

Dit moet je melden aan de werkloosheidsdienst van het ABVV en aan je voormalige werkgever. Je ontvangt dan een hogere netto aanvullende vergoeding gedurende de hele duur van de tewerkstelling want er worden geen inhoudingen op verricht.

Hervat je het werk deeltijds of werk je aan een lager loon dan voorheen, dan moet je je bovendien inschrijven bij de werkloosheidsdienst als 'deeltijdse met behoud van rechten'. Zo kan je in sommige gevallen nog een bijpassing (IGU) ontvangen en je pensioenrechten vrijwaren.

Bij het einde van de tewerkstelling moet je eveneens je voormalige werkgever inlichten en je inschrijven bij de werkloosheid en aan de werkgever het bewijs leveren dat je uitkeringen ontvangt.

5.2. Wat gebeurt er met mijn aanvullende vergoeding pseudo-SWT (Canada Dry) als ik het werk hervat?

Zie Deel 3: Canada Dry of pseudo-SWT.

2 Vermindering van prestaties

■ 1. Door collectieve arbeidsduurvermindering

Er bestaat in België een systeem van bijdrageverminderingen om werktijdverkorting te stimuleren.

Het is perfect mogelijk om dit systeem in te voeren voor alle werknemers van het bedrijf, of voor de werknemers van een bepaalde afdeling, of voor de werknemers vanaf een bepaalde leeftijd. Enige voorwaarde is dat de doelgroep goed omschreven is, en dat alle werknemers ervan genieten. Zo kan bijvoorbeeld arbeidsduurvermindering ingevoerd worden voor alle 55-plussers in het bedrijf, of voor alle arbeiders die in ploegen werken en ouder zijn dan 50 jaar enz.

Deze arbeidsduurvermindering kan in eender welke vorm gegoten worden: minder uren per week of meer verlofdagen of een combinatie van beiden.

Zij moet doorgevoerd worden met loonbehoud (tenzij een cao iets anders voorziet), en vastgelegd worden via een verandering van het arbeidsreglement, die moet doorgestuurd worden aan de sociale inspectie.

De volgende bijdrageverminderingen kunnen dan aangevraagd worden aan de RSZ:

Type vermindering	Bedrag per trimester	Duur (kwartalen)
naar 37 uur of minder	€ 400	8
naar 36 uur of minder	€ 400	12
naar 35 uur of minder	€ 400	16
naar vierdagenweek	€ 400	4
tegelijk arbeidsduurvermindering en overstap naar vierdagenweek	€ 1.000 het eerste jaar + € 400 in de resterende kwartalen	

Meer uitleg over dit alles vind je in onze specifieke brochure hierover. Je kan deze lezen op www.abvv.be/publicaties

■ 2. Tijdskrediet

Je kan ook individueel beslissen om minder te gaan werken: 4/5de of halftijds tijdskrediet. Je krijgt dan een uitkering om het inkomensverlies (gedeeltelijk) te compenseren.

- Indien je 5 jaar loopbaan hebt als werknemer en
- twee jaar in dienst bent van je onderneming, en
- je hebt de afgelopen 12 maanden voltijds gewerkt en je hebt nog geen tijdskrediet zonder motieven genomen,

dan kan je vanaf 50 nog je krediet aan 'niet gemotiveerd tijdskrediet' opnemen: 5 jaar 4/5de, twee jaar halftijds of 1 jaar voltijds tijdskrediet.

Je behoudt hierbij je volledige pensioenrechten (behalve bij gewone landingsbaan tussen 55-59 jaar.

Indien je je niet gemotiveerd tijdskrediet al opnam, dan bestaan er nog een aantal mogelijkheden om op 4/5de tijdskrediet te gaan vanaf 50 jaar indien je 25 jaar loopbaan hebt en je:

- ofwel in een zwaar beroep zit (ploegen, nacht, onderbroken diensten)
- of een zeer lange carrière van 28 voltijdse loopbaanjaren hebt en er een sectorale cao is.

Recht op halftijds of 4/5de tijdskrediet vanaf 50 jaar behoud je bij ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Bovendien krijgen de werknemers die dit nemen volledige pensioenrechten, berekend op hun vroeger loon.

De werkgever moet dan argumenteren dat daardoor het aantal ontslagen en het aantal SWT'ers vermindert.

- indien je een zwaar beroep hebt dat tegelijk een knelpuntberoep is (bijv. verpleegster en verzorgende in ploegen).

Indien je 25 jaar gewerkt hebt, mag je vanaf je 55ste ononderbroken 4/5de of halftijds werken tot je SWT/pensioen. Je krijgt dan een hogere premie. Je pensioenrechten worden vóór de jaren gelegen voor je 60ste berekend op het minimumrecht per loopbaanjaar (€ 22.466,73 sinds 1 september 2013) voor wat het tijdskrediet betreft. Je verliest hierdoor een klein beetje pensioen. Er worden wel nog bijkomend 312 dagen proportioneel gelijkgesteld tegen het laatst verdiende loon, na aftrek van de opgenomen periode van tijdskrediet zonder motief vanaf 2012.

Vanaf je 60ste krijg je volledige pensioenrechten, berekend op je geïndexeerd jaarloon van voor je tijdskrediet nam.

Pensioenverlies per maand per jaar landingsbaan vóór je 60ste		
Brutoloon per maand	4/5de tijdskr	1/2de tijdskr
€ 2.000	€ 1,5	€ 3,5
€ 3.000	€ 4,5	€ 11
€ 4.000 en meer	€ 6	€ 15

Je kan bovendien ook zorgverlof opnemen, bijvoorbeeld om een ziek familielid bij te staan. Doe je dit deeltijds, dan krijg je als 50-plusser ook een verhoging van je uitkering en volledige pensioenrechten.

Indien je vroeger al je tijdskrediet opnam, en je kan nu aan de RVA bewijzen dat je toen beantwoordde aan de voorwaarde voor tijdskrediet met motief (bijv. je had toen kinderen jonger dan 8 jaar), dan wordt dit eerst aangerekend op je 36 of 48 maanden tijdskrediet met motief, en het saldo op je tijdskrediet zonder motief. De rest kan je nog gebruiken zoals je zelf wil, bijv. als landingsbaan.

Voorbeeld

Je nam vroeger je recht op 5 jaar 4/5de tijdskrediet op om voor je kinderen jonger dan 8 jaar te zorgen. Dit kan je nu, met een attest van de RVA dat bewijst dat je kinderen destijds jonger dan 8 waren, laten aanrekenen op je recht op 3 jaar tijdskrediet met motief, zodat je terug recht krijgt op 3 jaar 4/5de zonder motief.

Specifiek voor oudere werknemers verkregen we nog het volgende:

55-plussers zullen altijd 4/5de tijdskrediet kunnen nemen; deze mensen tellen niet meer mee voor het percentage werknemers dat tegelijkertijd op tijdskrediet mag zijn (5% van de werknemers, tenzij een cao of arbeidsreglement meer voorziet).

Opgelet

Je werkgever is na deeltijds tijdskrediet niet verplicht om je aanvullende vergoeding te berekenen op je vroeger voltijds loon, tenzij een cao dit voorziet.

De volledige uitleg over het systeem van tijdskrediet (alleen voor de privésector) en zorgverlof (voor alle werknemers) vind je in onze speciale brochure, ook te lezen op www.abvv.be/publicaties

■ 3. Halftijds SWT

Het halftijds SWT is nu afgeschaft door de regering Di Rupo. Alleen wie al in halftijds SWT zat, of wie een akkoord had met zijn werkgever vóór 28 november en het halftijds SWT gaat ten laatste in op 30 juni 2012, kan nog in het stelsel blijven tot 65 jaar.

3 Canada Dry of pseudo-SWT

Zoals de drank 'canada dry' een alcoholvrij afkooksel is van champagne, zo zijn de Canada-Dry's een afkooksel van het SWT.

Met de term Canada Dry worden in de praktijk de regelingen bedoeld waarbij een werknemer wordt ontslagen zonder dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden om van het SWT te genieten, maar waarbij een gelijkaardig voordeel als bij SWT wordt toegekend. Meestal bestaat het voordeel uit een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering. Dergelijke regelingen kunnen voortspruiten uit een cao afgesloten op sector of bedrijfsvlak of uit een individueel akkoord.

Het pseudo-SWT of de Canada Dry's ontsnappen evenmin aan de verhoogde bijdragen die de regering wil invoeren.

■ 1. Wie valt onder het nieuwe stelsel?

Geen inhoudingen, noch bijdragen	Inhoudingen + bijdragen
Je bent jonger dan 50 jaar	
Je bent 50 jaar of ouder en: • je bent ontslagen vóór 1 oktober 2005 (eventueel met opzegtermijn die na 1 oktober 2005 loopt) of • je genoot al een aanvullende vergoeding vooraleer je 45 werd of • je genoot al een aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006	Je bent 50 jaar of ouder en: • ontslagen vanaf 1 oktober 2005 • je genoot geen aanvullende vergoeding vooraleer je 45 werd • je genoot geen aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006
Je geniet een aanvullende vergoeding op: • SWT • ouderschapsverlof, palliatief verlof, zorgverlof • tijdskrediet of loopbaanvermindering met 1/5de • overstap van nachtwerk naar dagwerk (cao 46) • tijdelijke werkloosheid • ziekte-uitkeringen	Je geniet aanvullende vergoeding op: • volledige werkloosheid (voltijds of halftijds) • tijdskrediet, loopbaanvermindering (voltijds of halftijds) • ook wanneer de aanvullende vergoeding toegekend bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt doorbetaald bij ziekte
De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald in toepassing van een sectorale cao (paritair comité of NAR) van onbepaalde duur die reeds van kracht was op 30 september 2005	De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald op basis van een sectorale cao van onbepaalde duur die dateert van 1 oktober 2005 of erna
Je aanvullende vergoeding bij werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald op basis van een sectorale cao van bepaalde duur die reeds van kracht is op 30 september 2005 en steeds verlengd werd zonder dat het bedrag van de aanvullende vergoeding verhoogd werd of de doelgroep uitgebreid werd	• Je aanvullende vergoeding wordt betaald • ofwel op basis van een sectorale cao van bepaalde duur die dateert van 1 oktober 2005 of erna; • ofwel op basis van een sectorale cao van bepaalde duur die dateert van vóór 1 oktober 2005 maar waarvan de doelgroep werd uitgebreid of waarbij het bedrag van de aanvullende vergoeding werd verhoogd
Je werkt bij: • publieke sector • social profit • stads- en streekvervoer • vrij gesubsidieerd onderwijs	Je werkt bij alle andere sectoren van de privésector

■ 2. Welke inhoudingen voor de werknemer?

	Inhoudingen werknemers	
Individueel akkoord	6,5% (max.bedrag) bij ziekte: alleen 3,5%	
Sectoraal akkoord (cao) afgesloten na 30 september 2005	6,5% (max. bedrag) bij ziekte: alleen 3,5%	
Sector cao afgesloten vóór 1 oktober 2005 of verlenging ervan	geen inhoudingen	
Tijdscrediet 1/2 vanaf 50 jaar waarbij werknemer blijft presteren (alleen sectorale stelsels)	0,32%	
Tijdscrediet 1/2 vanaf 50 jaar met vrijstelling van prestaties	13% inhouding	
Tijdscrediet 1/2 vanaf 50 jaar waarbij de werknemer vervangen wordt	blijft presteren	werkt niet meer
	0,32%	13%

■ 3. Welke bijdragen voor de werkgever vanaf 1 april 2012?

Canada Dry					
	Opstart SWT voor 01.04.2010		Opstart SWT van 01.04.2010 tot 31.03.2012		Vanaf 01.04.2012
Leeftijd	Oud	Nieuw	Oud	Nieuw	
50-51	32,25%	38,82%	50%	53%	100%
52-54			40%	42,40%	95%
55-57			30%	38,82%	50%
58-59			20%	38,82%	50%
60-65			10%	38,82%	38,82%

Non profit			
Leeftijd	Vóór 01.04.2010	Vanaf 01.04.2010	Voor nieuwe vanaf 01.04.2012
<52j	38,82%	5 => 5,30%	10%
52-54		4 => 4,24%	9,50%
55-57		3 => 3,18%	8,50%
58-59		2 => 2,12%	5,50%
vanaf 60j		0%	0%

■ 4. Wat is de situatie in geval van werkhervatting?

4.1. Bij een andere werkgever

Als je werkloos of in tijdskrediet bent, een aanvullende vergoeding ontvangt en het werk hervat ofwel als loontrekkende bij een andere werkgever ofwel als zelfstandige kunnen onder bepaalde voorwaarden, de inhoudingen en bijdragen op de aanvullende vergoeding verminderd worden.

De cao of het akkoord op basis waarvan de aanvullende vergoeding wordt uitbetaald moet **expliciet vermelden dat de aanvullende vergoeding wordt doorbetaald** bij werkhervatting.

3 mogelijkheden:⁷⁸

	Inhoudingen werknemer			Bijdragen werkgever		
cao of akkoord zegt niets over doorbetaling AV	werkloos	ziek	werk ⁷	verdubbeling van de bijdragen bij werkloosheid, ziekte of werkhervatting		
cao of akkoord stelt dat AV wordt doorbetaald	7%	7%	7%			
cao of akkoord stelt dat AV NIET wordt doorbetaald	6%	6%	6%			
cao of akkoord stelt dat AV wordt doorbetaald	werkloos	ziek	werk	werkloos	ziek	werk
	3,5%	3,5%	-	gewone bijdragen		
	3%	-	-			
cao of akkoord stelt dat AV NIET wordt doorbetaald	werkloos	ziek	werk ⁸	verdubbeling bijdrage zowel bij werkloosheid, ziekte als werkhervatting		
	7%	7%	7%			
	6%	-	6%			

4.2. Bij dezelfde werkgever

De aanvullende vergoeding wordt beschouwd als loon (inhouding van 13,07% voor de werknemer) tijdens de werkhervatting.

Wat te doen bij werkhervatting?

Als je het werk hervat of een activiteit als zelfstandige start, doe je er goed aan om je ex-werkgever zo vlug mogelijk ervan op de hoogte te stellen.

Daarbij moet je niet alleen de begindatum opgeven maar ook het arbeidsregime (hoeveel dagen, aantal uren indien deeltijds).

Ook op het einde van de werkhervatting of de activiteit als zelfstandige moet je je ex-werkgever inlichten.

7. Voor zover er 'iets' betaald wordt.

8. Idem.

Hoe wordt dit alles gecontroleerd?

De RSZ voert controles uit bij de aangiften van de werkgevers en spoort tewerkstellingen bij andere werkgevers op, zelfs bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen.

Opgelet

De werkgever is niet verplicht rekening te houden met de werkhervatting bij het berekenen van de inhoudingen. Hij kan gewoon de regularisatie door de RSZ afwachten. In de praktijk heeft hij er baat bij om er wel rekening mee te houden. De regularisaties betekenen immers veel administratieve rompslomp.

En als mijn werkgever teveel heeft afgehouden?

Als de werkgever teveel heeft afgehouden zal de RSZ het tegoed storten aan de INTERUI, een vereniging van uitbetalinginstellingen zoals ABVV, ACV, ACLVB, Hulpkas, die dan dat bedrag zal doorstorten aan de uitbetalinginstelling die de werkloosheidsuitkering betaalde (ABVV, ACV, ACLVB, Hulpkas).

4 De pensionering

De regering Di Rupo heeft ook de mogelijkheden om op vervroegd pensioen te gaan sterk beperkt.

Een rustpensioen is een vervangingsuitkering toegekend aan zij die de wettelijke pensioenleeftijd of de leeftijd van 60 jaar bereiken en dit op basis van een persoonlijke beroepsloopbaan, ongeacht het stelsel.

Om de wijzigingen te kunnen kaderen, verkiezen we om eerst een schets van de huidige reglementering weer te geven.

■ 1. Wanneer kan ik met pensioen?

- De **wettelijke pensioenleeftijd**, vandaag, is 65 jaar.

Tot hiertoe kon je vanaf 60 jaar vrij de ingangsdatum van je pensioen kiezen, voor zover je 35 loopbaanjaren kon bewijzen. Dit is wat men noemt het vervroegd pensioen.

Geregulariseerde studiejaren tellen hiervoor niet mee. Legerdienst wel.

Om een loopbaanjaar te laten tellen moet je minstens 1/3de werken (104 dagen per jaar).

Gelijkgestelde perioden (bijv. werkloosheid of ziekte) tellen mee.

- Met vervroegd pensioen gaan, zal in de toekomst een pak moeilijker worden:**

De vervroegde pensioenleeftijd verhoogt geleidelijk van 60 naar 62 jaar (tegen 2016), met uitzonderingen (wie 42 jaar loopbaan heeft kan nog op 60, wie 41 jaar loopbaan heeft kan nog op 61);

Er wordt in de toekomst 40 jaar loopbaan i.p.v. 35 jaar loopbaan vereist.

Jaar	Minimumleeftijd	Vereiste loopbaan	Uitzondering
2012	60 jaar	35 jaar voor privé; 5 jaar voor openbare sector	
2013	60 jaar en 6 maanden	38 jaar	60 jaar indien 40 jaar loopbaan
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar indien 40 jaar loopbaan
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	60 jaar indien 41 jaar loopbaan
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien 42 jaar loopbaan en 61 jaar indien 41 jaar loopbaan

Wie na zijn 20ste begon te werken, zal dus heel wat jaren extra moeten wachten op zijn pensioen.

Uitzondering

- *Diegenen die 57 jaar werden vóór 2013, moeten maximum 2 jaar langer wachten op hun vervroegd pensioen. Zij zullen dus ten laatste op 62 met vervroegd pensioen kunnen gaan;*
- *het pensioen kan niet worden toegekend aan de gerechtigden op SWT: voor hen is de pensioenleeftijd altijd 65 jaar.*

■ 2. Hoeveel bedraagt mijn pensioen?

2.1. De drie parameters

Het pensioenbedrag is afhankelijk van drie parameters:

1. de gezinssituatie
2. de verdiende lonen gedurende de volledige loopbaan
3. de lengte van de loopbaan

Deze drie parameters worden opgenomen in de volgende formule:

$$60 \text{ of } 75\% \times \frac{\text{loon van elk loopbaanjaar} + \text{index loopbaanjaren}}{45}$$

1. Gezinssituatie

De 60 of 75% wordt bepaald aan de hand van de gezinssituatie:

- 75%: gezinshoofd met gezinslast
Gezinslast: partner heeft geen/beperkt inkomen
- 60%: overige

2. Lonen verdiend gedurende de loopbanen

Voor het werknemersstelsel tellen, voor de berekening van het pensioenbedrag, de lonen van elk jaar tewerkstelling mee.

Enkel voor wat de pensioenen van de statutaire ambtenaren betreft, wordt rekening gehouden met het loon van de vijf laatste jaren.

Er zijn drie soorten lonen die meetellen. Het gaat telkens om brutolonen.

- Werkelijk verdiende lonen:
Vanaf 1955 voor de arbeiders - vanaf 1958 voor bedienden
Sinds 1981: toepassing loonplafond
- Fictieve lonen: voor de gelijkgestelde periodes (zie verder)
- Forfaitaire lonen:
Voor de tewerkstelling vóór 1955/1958, alsook in bepaalde andere gevallen indien het forfaitair loon voordeliger is dan het werkelijk verdiende loon.

Voor de lonen die meetellen speelt een maximum en een minimum:

- Loonplafond: € 52.760,95 (voor loopbaanjaar 2013)

Ligt het jaarloon hoger dan het loonplafond, dan wordt met het stuk dat overschrijdt, geen rekening gehouden voor de berekening van het pensioen.

- Minimumrecht per loopbaanjaar: € 22.466,73 (sinds 1 september 2013)

Ligt het jaarloon voor een bepaald jaar onder dit bedrag en heeft de betrokkene minstens 15 jaar gewerkt, dan wordt voor dat betrokken jaar het minimumrecht per loopbaanjaar in aanmerking genomen.

Deze verhoging mag echter niet tot gevolg hebben dat het pensioen als alleenstaande een bepaald pensioenbedrag overschrijdt (€ 14.292,89 op 1 december 2012).

3. Duur van de loopbaan

Om recht te hebben op een volledig pensioen moeten 45 loopbaanjaren bewezen worden. Er bestaan drie types van periodes die meetellen:

- effectief gewerkte jaren
- gelijkstelde periodes: periodes met uitkeringen sociale zekerheid die automatisch gelijkgesteld worden met gewerkte periodes
- geregulariseerde periodes: periodes die gelijkgesteld worden voor zover er bijdragen betaald werden.

Bijv. studiejaren na de leeftijd van 20 jaar.

2.2. Het minimumpensioen

Als het bedrag van het pensioen lager is dan een bepaald minimum en er kan een loopbaan van minstens 2/3de (30 jaar) voltijds⁹ bewezen worden, dan wordt hetzelfde minimum, evenredig met de loopbaanbreuk, gegarandeerd.

Het gewaarborgd minimumpensioen bedraagt sinds 1 september 2013

- € 1.403,74 per maand voor het gezinspensioen
- € 1.123,34 voor het pensioen van een alleenstaande

2.3. Invloed van het SWT op het minimumbedrag

Er is gelijkstelling op basis van het minimumrecht voor oude cao's en algemeen stelsel voor de jaren voor je 59ste verjaardag.

Volgende formule wordt gehanteerd om een idee te hebben van het pensioenverlies per maand per jaar SWT voor de leeftijd van 59 jaar...

⁹. Minstens 285 dagen van 6 uur of 1.710 uur.

Bruto jaarloon (max. € 52.760,95 €) - € 22.466,73 (minimumrecht)
: 45 (kalenderjaren)
X 60% (75%gezinshoofd)
: 12 maanden (= berekening per maand)

Voorbeeld: € 39.730,49 (jaarloon) - € 22.466,73 (minimumrecht) = 17.263,76
: 45
X 60%
: 12
= € 19,18 pensioenverlies per maand per jaar SWT voor de leeftijd van 59 jaar.

Er is volledige gelijkstelling op basis van vroeger volledig en geïndexeerd loon:

- SWT zware beroepen
- SWT na 20 jaar nacht
- SWT bouw
- SWT na loopbaan 40 jaar
- medisch SWT
- SWT ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering
- SWT bus en metro
- alle SWT's vanaf 59 jaar.

■ 3. Hoe blijft het welvaartsniveau van mijn pensioen gewaarborgd?

De levensverwachting neemt jaarlijks toe. Dit betekent dat mensen na hun pensionering nog een tijdje leven en dus ook consumeren. Daarom is het belangrijk dat:

- ze beschermd worden tegen armoede en uitsluiting en
- hun koopkracht gewaarborgd blijft.

Dit gebeurt door aanpassingen van de pensioenen aan de welvaart.

De pensioenen worden automatisch aangepast aan de index. Ze worden ook aangepast aan de welvaart. Dit laatste gebeurt echter niet automatisch. Tot op vandaag gebeurt dit selectief en hoofdzakelijk ten voordele van de oudste en laagste pensioenen; de groep die de verhoging het meest nodig heeft.

Wat is er voorzien?

Op de sociale superministerraad te Raversijde van maart 2004 werd beslist om vanaf 2008 een mechanisme in werking te stellen waarbij de regering tweejaarlijks een enveloppe voor welvaartsaanpassingen ter beschikking stelt en waarover de sociale gesprekspartners een advies over de invulling mogen geven.

In het generatiepact werd dit mechanisme bekrachtigd en werd er bovendien een wettelijke garantie ingevoerd over hoeveel de enveloppe minstens moet bedragen. De enveloppe die ter beschikking gesteld wordt, moet minstens overeenstemmen met de hypothesen die de studiec commissie voor de vergrijzing gebruikt:

- 1,25% voor de plafonds
- 0,50% voor de uitkeringen
- 1,00% voor de minima

Deze percentages zijn de percentages die gebruikt worden om de enveloppe te berekenen en niet de percentages waarvoor de enveloppe gebruikt moet worden. Die keuze ligt in handen van de sociale gesprekspartners.

De regering heeft, voor de periode 2013-2014 beslist dat de enveloppe voor de welvaartsaanpassing slechts 60% zal bedragen van het aldus berekend budget.

In de wet op de competitiviteit (die nog gepubliceerd moet worden) wordt voorzien in een automatische toepassing van de parameters voor de vervangingsuitkeringen wanneer er geen advies van de sociale gesprekspartners is tegen 15 september.

■ 4. Kan ik mijn pensioen combineren met een beroepsinkomen?

Als gepensioneerde (zowel rust- als overlevingspensioen) mag je nog binnen bepaalde grenzen iets bijverdienen. Voor de activiteit als werknemer wordt het brutojaarloon bekeken, voor een activiteit als zelfstandige gaat het om de netto-inkomsten van dat jaar.

Overschrijdt het inkomen grenzen met minder dan 25%, dan wordt het pensioenbedrag proportioneel verlaagd.

Worden de grenzen met meer dan 25% overschreden, dan wordt het pensioen voor dat jaar geschorst.

Wie 65 jaar is en 42 jaar loopbaanjaren heeft, kan vanaf 2013 onbeperkt bijverdienen.

De **inkomensgrenzen** die vandaag van toepassing zijn, maken een onderscheid naar:

- Soort pensioen: rust- of overlevingspensioen
- Soort activiteit: werknemer of zelfstandige
- Leeftijd: voor of na de wettelijke pensioenleeftijd

Combinatie arbeid en rustpensioen

De huidige grenzen voor een tewerkstelling als werknemer zijn:

Professionele activiteit als werknemer	Rustpensioen VOOR 65 jaar	Enkel overlevingspensioen VOOR de leeftijd van 65	Rust- en overlevingspensioen NA de wettelijke pensioenleeftijd en geen loopbaan van 42 jaar	Ouder dan 65jaar met loopbaan van 42 jaar
Geen kinderlast	€ 7.718	€ 17.971	€ 22.393	Geen beperking
Met kinderlast	€ 11.577	€ 22.464	€ 27.117	Geen beperking

■ 5. Hoe kom ik meer te weten over mijn pensioenbedrag?

Vaak hebben keuzes gedurende de loopbaan een (grote) impact op het latere pensioenbedrag of de toegangsvoorwaarden. De meeste mensen zijn zich niet bewust van de invloed van die keuze op termijn.

Op de website van de RVP (www.onprvp.fgov.be) kan je zelf een simulatie maken over je later pensioen. Werknemers van + 55 jaar krijgen deze berekening automatisch toegestuurd.

Voor meer info kan je terecht op het gratis nummer van de RVP¹⁰.

10. 0800/50246 (NL)
0800/50266 (DE)
0800/50256 (FR)

5 Oudere werklozen: de werkhervattingstoeslag

Vandaag kunnen oudere werknemers die volledig werkloos zijn, aanspraak maken op een werkhervattingstoeslag als ze effectief opnieuw aan de slag gaan als werknemer. De maandelijkse toeslag bedraagt 194 euro en krijgt de werknemer bovenop zijn loon.

De belangrijkste voorwaarden om recht te hebben op de werkhervattingstoeslag:

- minstens 55 jaar oud zijn;
- geen recht hebben op SWT;
- geen aanspraak meer maken op uitkeringen als volledig werkloze.

De werknemer ontvangt een werkhervattingstoeslag zolang hij of zij beschikt over een arbeidsovereenkomst en voor zover hij of zij geen inkomensgarantie-uitkeringen, loopbaanonderbreking- of ziekte-uitkeringen geniet.

Op deze manier wil men oudere werknemers aanmoedigen om na een afdanking snel terug aan de slag te gaan.

Zo zal hun pensioen ook altijd berekend worden aan het hoogste loon: ofwel het vroegere, ofwel het loon van de nieuwe betrekking, als dat hoger is. Op het moment dat je begint te werken, moet je je wel inschrijven bij de werkloosheidsdienst van het ABVV als 'deeltijdse met behoud van rechten'.

6 Fiscale maatregelen voor aanvullende pensioenen

■ 1. Vóór het generatiepact

Vóór 2006 bedroeg de aanslagvoet

- 16,5% op het deel van het kapitaal samengesteld uit de werkgeversbijdragen;
- 10% op het deel van het kapitaal samengesteld uit de persoonlijke bijdragen.

■ 2. Na het generatiepact

Vanaf 2006 wordt het percentage van 16,5% teruggebracht tot 10% op de dubbele voorwaarde dat

- het pensioenkapitaal uitbetaald wordt ten vroegste op de wettelijke pensioenleeftijd;
- de begunstigde daadwerkelijk aan het werk gebleven is tot de wettelijke pensioenleeftijd.

■ 3. Nieuw regime (programmawet van 22 juni - BS 28.6.2012)

De belastingvoeten zijn door de regering gewijzigd bij de uitbetaling van kapitaal op het deel van het kapitaal samengesteld uit de werkgeversbijdragen.

Leeftijd op moment van uitkering	Tarief vóór 1 juli 2013	Tarief vanaf 1 juli 2013
60	16,5%	20%
61	16,5%	18%
62-64	16,5%	16,5%
65	16,5% of 10%	16,5% of 10%
	10% op voorwaarde dat de aangeslotene effectief actief is gebleven tot op die leeftijd	

Ga je voor je 65ste op vervroegd wettelijk pensioen, dan wordt ook de 16,5% toegepast.

Opmerking

Bij die percentages moeten nog de gemeentelijke opcentiemen geteld worden.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding. Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © Maart 2014

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures-fgtb

D/2014/1262/4 - 14/1472