

FIGHE 1

1

WAT IS HET 'SWT'?

§ 1. Algemeen

A. Beschrijving

1185.

De afkorting 'SWT' (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) vervangt sinds 1.01.2012 officieel de term 'brugpensioen'. De term 'brugpensioen' werd ingevoerd in 1974 en wordt nog steeds vaak gebruikt. In de andere hoofdstukken van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving hebben we de term niet stelselmatig vervangen.

De nieuwe benaming verandert niets aan de kern van het stelsel. Misschien is nu alles gewoon wat duidelijker. Sommige werknemers (en zelfs experts in de materie!) werden op het verkeerde been gezet door de uitdrukking 'conventioneel brugpensioen'. Die kon immers doen geloven dat brugpensionering het akkoord van de werknemer veronderstelde, of zelfs dat hij in rechte kon eisen om 'met brugpensioen te gaan'. In feite is SWT, net als het vroegere conventioneel brugpensioen, een sociale begeleiding van het ontslag van oudere werknemers, in de vorm van een vergoeding ten laste van de werkgever, ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden voor de aanvullende vergoeding worden geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Vandaar trouwens de initiële benaming. De cao's voorzien in het recht op een aanvullende vergoeding voor de ontslagen werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, met name naar leeftijd en loopbaan. Het gebeurt dat werkgevers bij voorkeur, of zelfs uitsluitend, de werknemers die aan de voorwaarden voldoen en erom verzoeken, ontslaan. Soms wordt deze praktijk zelfs in een cao bekrachtigd, dermate dat de indruk ontstaat dat het om een recht van de werknemer gaat. Maar in se veronderstelt het SWT een beslissing van de werkgever om de werknemer te ontslaan.

B. Vervangingsplicht

1186.

In sommige gevallen is de werkgever die een werknemer op SWT stelt verplicht de werknemer te vervangen. Deze verplichting zal evenwel geleidelijk uitdoven, omdat die niet van toepassing is op het SWT van werknemers vanaf 60 jaar en evenmin op bedrijven in moeilijkheden. Wij zullen die in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving dan ook

niet langer behandelen. Voor meer informatie over deze verplichting verwijzen we graag naar de reglementering (KB 3.05.2007, art. 5 tot 11) of naar de 'infobladen' die je kunt downloaden van de website van de RVA.

Bovendien moet hij een zeker aantal specifieke bijdragen betalen. Die verplichtingen staan volledig los van het individueel recht van de werknemer op brugpensioen.

C. Werkgeversbijdrage

(W. 27.12.2006, gewijzigd door Programmawet van 23.12.2009, KB 29.03.2010)

1187.

Op het brutobedrag van de aanvullende brugpensioenvergoeding is een 'bijzondere werkgeversbijdrage' verschuldigd, die doorgaans 'decava' wordt genoemd. Deze bijdrage, die aan de RSZ moet worden betaald, vervangt de bijdragen die voorheen moesten worden betaald aan de RVA en aan de RVP.

1188.

De bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het brutobedrag van de vergoeding. In de profitsector mag die niet lager zijn dan een bepaald forfait. De bijdrage varieert ook naargelang de leeftijd waarop de werknemer op SWT gaat (hoe jonger de werknemer, hoe hoger de bijdrage). Bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering betalen, net als de non-profitsector, de laagste bijdragen.

	Leeftijd	Percentage %	Forfait Minimum (euro)
Profitsector	< 52	100	25
	52 tot 54	95	25
	55 tot 59	50	25
	60 +	25	18,8
Herstructurering	< 52	75	25
	52 tot 54	60	25
	55 tot 59	40	25
	60+	20	18,8
In moeilijkheden	< 52	17,5	8
	52 tot 54	13,5	8
	55 tot 57	10,0	8
	58 tot 59	6,5	8
	60 +	3,5	6
Non-profitsector	< 52	10	0
	52 tot 54	9,5	0
	55 tot 57	8,5	0
	58 tot 69	5,5	0
	60 +	0	0

1189.

De bijdrage op de betaalde vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werknemer het werk heeft hervat. Als de werknemer het werk gedeeltelijk hervat, wordt de bijdrage

proportioneel verminderd. Als de werknemer het werk hervat bij zijn vorige werkgever, is de bijdrage niet verschuldigd, maar wordt de vergoeding aanzien als loon.

§ 2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding

1190.

De aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkgever of, eventueel, door een sociaal sector- of ondernemingsfonds dat door de werkgever van middelen wordt voorzien. De toekenningsvoorwaarden worden normaal in een cao vastgelegd: het SWT is hoofdzakelijk een zaak van de privésector. Ook in bepaalde overheidsinstellingen in herstructurering bestaan er SWT-stelsels. In dat geval bepaalt de regelgeving inzake werkloosheidsuitkering op welke basis het SWT geregeld moet worden.

1191.

Cao nr. 17 van de NAR – afgesloten op 19.12.1974 – voorziet in de betaling aan werknemers van de particuliere sector van een vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoloon (brutoloon min RSZ en voorheffing) en de werkloosheidsuitkering. Het loon is begrensd (zie *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het bedrag van de vergoeding wordt bepaald op het ogenblik waarop de werknemer op SWT gaat. Het bedrag is geïndexeerd. Het kan jaarlijks door een cao van de NAR worden verhoogd, afhankelijk van de loonontwikkeling.

Andere cao's van de NAR regelen het recht op de aanvullende werkloosheidsvergoeding in een aantal specifieke gevallen (zie *Fiche 2*).

Sectorale cao's en ondernemingscao's vullen de cao's van de NAR aan. Ze kunnen bijvoorbeeld in een lagere leeftijd voorzien of in een hogere vergoeding (bijvoorbeeld een hoger maximumbedrag dan het referteloon), enz. Ze kunnen het SWT ook omkaderen, bijvoorbeeld via criteria of procedures om te bepalen welke werknemers worden ontslagen in het kader van het SWT.

1192.

Cao nr. 17 heeft betrekking op oudere ontslagen werknemers. De aanvullende vergoeding wordt niet toegekend wanneer de arbeidsovereenkomst op een andere manier dan door ontslag wordt beëindigd. Ze wordt ook niet toegekend wanneer het gaat om een ontslag wegens dringende reden.

1193.

Cao nr. 17 bepaalt dat de aanvullende vergoeding enkel verschuldigd is indien de werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt. Hieruit volgt dat de werknemer het recht op SWT verliest:

- op het ogenblik dat hij de pensioenleeftijd bereikt;
- als hij ziek wordt;
- als hij een sanctie oploopt, omdat de werkloosheid aan hem zelf te wijten is, omdat hij een valse verklaring aflegt, ...;
- als hij in het buitenland verblijft. Hij behoudt zijn recht op aanvullende vergoeding wel indien hij in een land van de Europese Economische Ruimte verblijft en daar een werkloosheidsuitkering ontvangt.

1194.

In afwijking van de voorgaande regel, behoudt de werknemer zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding als hij het werk hervat bij een andere werkgever die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort. Hij behoudt zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding wanneer hij aan de slag is bij de andere werkgever en wanneer hij die job stopzet. Hij kan niet genieten van een aanvullende werkloosheidsvergoeding op basis van zijn nieuwe werk, maar behoudt zijn recht dat hij had verworven bij zijn eerste werkgever.

1195.

De werkloosheidsreglementering (zie *hierna*) bepaalt onder welke voorwaarden, in het bijzonder qua leeftijd en beroepsverleden, de begunstigden van deze afwijkende cao's bij de toekenning van een werkloosheidsuitkering aanspraak maken op de bijzondere voorwaarden toepasselijk op SWT. Zijn die voorwaarden niet vervuld dan ontvangt de werknemer een werkloosheidsuitkering volgens de gewone voorwaarden (zie voorgaand thema). Vroeger sprak men van 'brugpensioen canada dry' als het ging om die stelsels waarbij de werknemer een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever ontving maar wel onderworpen bleef aan de gewone werkloosheidsreglementering. De RVA erkent de geldigheid van die regelingen, op voorwaarde dat ze niet in de plaats treden van de gewone ontslagvoorwaarden (opzegging, enz.). Verschillende regels, die voor SWT gelden, zijn trouwens zonder onderscheid van toepassing op die regelingen.

§ 3. Werkloosheidsuitkeringen

(KB 3.05.2007)

A. Algemene voorwaarden

1196.

De toekenningsvoorwaarden voor een werkloosheidsuitkering met SWT worden beschreven in een aparte fiche (fiche 3). De werknemer kan dit statuut maar genieten indien de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- a. ze wordt toegekend op basis van ofwel cao nr. 17 van de NAR ofwel een op geldige wijze gesloten sector- of ondernemings-cao ofwel een overeenkomst gesloten binnen overheidsinstellingen in herstructurering en goedgekeurd door de minister van Werk;
- b. behalve de cao's van de NAR moet de cao een bepaalde duur hebben (maximum 3 jaar) en mag ze geen beding van stilzwijgende verlenging bevatten;
- c. de vergoeding moet minstens gelijk zijn aan die vastgelegd bij cao nr. 17 van de NAR.

1197.

De werknemer moet voldoen aan de voorwaarden qua leeftijd en beroepsverleden, zoals hierna beschreven in fiche 2.

Deze voorwaarden moeten voldaan zijn op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst eindigt, met andere woorden:

- op het einde van de opzegging, indien een opzegging werd doorlopen;
- bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst, indien de arbeidsovereenkomst

zonder opzegging werd beëindigd.

De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn en de opzegging moet zijn betekend tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst.

Wel heeft de werknemer recht op SWT indien de opzegging buiten de geldigheidsperiode verstrijkt.

1198.

Om de beroepsloopbaan van de werknemer te bepalen, houdt men rekening met de volgende periodes:

- a. de gewerkte en gelijkgestelde dagen voor toegang tot het recht op werkloosheidsvergoedingen (zie in dit verband de voorgaande fiche). De periodes van volledige werkloosheid worden echter slechts in aanmerking genomen indien de werknemer een beroepsopleiding volgde, of indien hij tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats of onder het vroegere statuut van 'tewerkgestelde werkloze';
- b. de periodes van opleiding in het kader van een leeropleiding voor de middenstand, van het industrieel leerlingwezen of van een beroepsinlevingsovereenkomst;
- c. de periodes van tewerkstelling als ambtenaar of leraar die niet van rechtswege het recht geven op werkloosheid, op voorwaarde dat de werknemer in loondienst heeft gewerkt gedurende ten minste 20 jaar, die aan de onder a en d beschreven voorwaarden voldoen, en waarvan er 5 onmiddellijk aan het brugpensioen voorafgaan;
- d. de militaire dienst of die van gewetensbezwaarde;
- e. tot een bepaald aantal jaren of dagen, de periodes van volledige werkloosheid die niet zijn gelijkgesteld op basis van a), de periodes van werkonderbreking (behalve om een zelfstandige activiteit of de betrekking van ambtenaar of leraar uit te oefenen) en de periodes van gedeeltelijke tewerkstelling die niet voldoen aan voorwaarde a). Het aantal jaren of dagen hangt af van het type van brugpensioen. Wat dit punt betreft verwijzen we naar de brochures en de gespecialiseerde publicaties van het ACV.

B. Statuut van de werknemer in de werkloosheidsreglementering

1199.

De werknemer in SWT krijgt een uitkering die gelijk is aan 60% van het loon gedurende de hele duur van de werkloosheid, ongeacht de gezinstoestand. Het loon wordt beperkt tot de loongrens A van de werkloosheidsreglementering (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving);

1200.

De werknemers die SWT genieten vanaf 1.01.2015 zijn volledig onderworpen aan de bepalingen uit de werkloosheidsreglementering op het vlak van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, met inbegrip van het controlesysteem op het actieve zoekgedrag naar werk. Hetzelfde geldt voor werknemers die op SWT zijn gezet vóór die datum, als ze de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt op 1.01.2015.

Net zoals de andere werklozen moeten de werklozen die SWT genieten, niet noodzakelijk meer arbeidsgeschikt zijn vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De werknemers die SWT genieten, moeten in België wonen, met dezelfde uitzonderingen als voor de andere werklozen.

De voorgaande bepalingen zijn het resultaat van een KB van 30.12.2014. De inhoud hiervan wordt gecontesteerd door de vakbonden. Er werd een compromis bereikt met de werkgevers om deze regels substantieel te wijzigen. Op de datum waarop we de redactie van deze editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving afsloten, wachten we nog op de uitvoering van dit compromis door de regering.

1201.

Werknemers in SWT worden niet gevat door de regeling van de PWA's, noch door de activeringsprogramma's.

C. Fiscaliteit, sociale inhoudingen

1202.

SWT wordt belast als beroepsinkomen, mits belastingvermindering, volgens het principe dat van toepassing is voor andere vervangingsinkomens. Deze vermindering wordt verminderd a rato de betrokkene andere belastbare inkomsten geniet.

1203.

Een bijdrage van 6,5% wordt afgehouden van de sociale uitkering en aanvullende uitkering samen:

- bij een gewoon SWT;
- als de werknemer aanvullende vergoedingen voor volledige werkloosheid krijgt (bijvoorbeeld in het kader van een 'brugpensioen Canada Dry');
- als de werknemer een aanvulling krijgt op de onderbrekingsuitkeringen in het geval van 'tijdkrediet' of arbeidsprestatievermindering (niet als het om 'thematische verloven' gaat).

Deze bijdrage wordt afgehouden van de aanvullende vergoeding door de schuldenaar ervan. Ze wordt betaald aan de RSZ en wordt gebruikt voor de algemene financiering van de sociale zekerheid.

1204.

Deze bijdrage mag niet tot gevolg hebben dat het totaal van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen onder een bepaalde drempel duikt. De hoogte van die drempel varieert naargelang de begunstigde al dan niet personen ten laste heeft (zie de bedragen op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Voor het begrip 'personen ten laste' wordt verwezen naar het begrip 'gezinshoofd' in de arbeidsreglementering. Deze bedragen worden met de helft verminderd als het gaat om een halftijds brugpensioen of een arbeidsprestatievermindering.

LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

§ 1. Gewone regels

A. SWT op 62 jaar

1205.

In toepassing van cao nr. 17 van de NAR genieten werknemers die ontslagen werden vanaf de leeftijd van 62 jaar een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

Deze leeftijdsvoorwaarde is van toepassing vanaf 1.01.2015. Voorheen was de leeftijdsgrens 60 jaar. Die leeftijdsgrens van 60 jaar blijft gelden voor werknemers die werden ontslagen vóór 1.01.2015, die uiterlijk op 31.12.2016 60 jaar worden en voldoen aan de voorwaarden die hieronder worden beschreven.

Om te voldoen aan het SWT-statuuut in de werkloosheidsreglementering, moeten mannen een professioneel verleden hebben van minstens 40 jaar en vrouwen van 31 jaar. Die beroepsloopbaanvoorwaarde wordt voor vrouwen elk jaar met één jaar opgetrokken ze in 2024 eveneens 40 jaar bedraagt.

B. SWT vóór 62 jaar

1206.

Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen kunnen op 58 jaar op SWT gaan als ze een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben (*cao nr. 114 van 27.04.2015 van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016; verlenging mogelijk na evaluatie*).

Komen in aanmerking voor dit stelsel:

- werknemers die door een bevoegde overheid erkend zijn als mindervalide (cf. Deel 2, Gehandicaptenbeleid);
- werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken; deze voorwaarde wordt gecontroleerd door het medisch-technisch comité van het Fonds voor Arbeidsongevallen;
- werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten vóór 1993 gedurende minimum 2 jaar zijn blootgesteld aan asbest in sectoren waar producten of voorwerpen op basis van asbest of vezelcement worden gefabriceerd en behandeld.

1207.

Werknemers kunnen op 58 jaar op SWT gaan als ze een beroepsloopbaan van 40 jaar hebben (*regime 'lange loopbanen': cao nr. 116 van 27.04.2015, van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016*). Vanaf 1.01.2017 kan de leeftijd worden opgetrokken tot 60 jaar. Bij wijze van overgangsmaatregel kunnen ook op SWT gaan:

- werknemers van 56 jaar die een beroepsloopbaan hebben van 40 jaar, ontslaan zijn vóór 1.01.2016 en de leeftijd van 56 jaar uiterlijk op 31.12.2015 bereikt hebben;
- werknemers die op 31.12.2014 minimum 58 jaar waren en een beroepsloopbaan van

38 jaar hebben (vastklikken van het recht (cliquetprincipe): behoud van de vroegere regeling voor werknemers die beantwoordden aan de voorwaarden maar blijven werken zijn en nu onder striktere voorwaarden vallen),

1208.

Werknemers kunnen op SWT gaan vanaf 58 jaar als ze tewerkgesteld waren in een 'zwaar beroep':

- a. een beroepsverleden van 33 jaar hebben:
 - arbeidsongeschikte bouwvakker zijn (arbeidsgeneesheer attesteert ongeschiktheid tot voortzetting van beroepsactiviteit);
 - ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een ploegenstelsel met nachtarbeid (*cao nr. 112 van 27.04.2015, van toepassing tussen 1.01.2015 en 31.12.2016*).
- b. een beroepsverleden van 35 jaar hebben en gewerkt hebben in wisselende ploegen, in onderbroken uurroosters of tijdens de nacht gedurende 5 van de 10 jaar of 7 van de 15 jaar die het einde van het contract voorafgingen (deze modaliteit moet voorzien zijn in een sector-cao volgens het kader dat bepaald wordt door *cao nr. 113 van 27.04.2015*).

§ 2. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

A. Algemeenheden

1209.

Indien een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is, kan het SWT worden toegekend vóór de hierboven vermelde leeftijd. Die afwijking moet worden gestipuleerd in een algemeen verbindend verklaarde *cao* (die dus binnen een paritair comité is afgesloten), of moet speciaal door de minister worden goedgekeurd. De werknemer moet tijdens de laatste 15 jaar ten minste 10 jaar in dezelfde sector gewerkt hebben, of moet een loopbaan hebben van 20 jaar als loontrekkende.

In 2015 en 2016 is de minimumleeftijd 55 jaar (*cao nr. 117 van 27.04.2015*). Vanaf 2017 wordt de minimumleeftijd opgetrokken tot 57 jaar, en zal daarna elk jaar progressief met één jaar worden opgetrokken om uiteindelijk op 60 jaar uit te komen in 2020.

1210.

De werkgever waarvan erkend wordt dat hij in moeilijkheden of in herstructurering is, kan worden vrijgesteld van de vervangingsverplichting.

1211.

Indien dit gestipuleerd wordt door een algemeen verbindend verklaarde *cao* (die dus binnen een paritair comité is afgesloten) of speciaal door de minister is goedgekeurd, kan de werknemer worden ontslagen met de verkorte opzeggingstermijn die van toepassing is in geval van vertrek met pensioen (*zie Deel 2*). De werkgever moet de gewone opzeggingstermijn betekenen, maar de opzeggingstermijn kan worden verkort door middel van een overeenkomst die na het ontslag wordt afgesloten.

B. Wat is een onderneming in moeilijkheden?

1. Criteria van erkenning

1212.

Een onderneming kan worden erkend als onderneming in moeilijkheden als ze:

- in de twee boekjaren vóór de aanvraag negatieve bedrijfsresultaten heeft, d.w.z. verlies (vóór belastingen) uit de gewone bedrijfsuitoefening;
- in het laatste boekjaar een cash drain heeft, d.w.z. een verlies (vóór belastingen) dat hoger is dan het bedrag van de afschrijvingen en van de waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa.

2. Procedure

1213.

Om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden, moet de onderneming een gemotiveerde aanvraag indienen bij de minister van Werk en Pensioenen:

- met een bewijs dat de criteria vervuld zijn;
- met een afgesloten cao brugpensioen;
- met een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan het Comité PB/de ondernemingsraad/de vakbondsafvaardiging/de vakbondssecretaris en dat een positief actieplan voor vrouwen bevat;
- met een bewijs dat de onderneming de nodige financiële waarborgen biedt dat, bij falen, de SWT-aanvulling kan worden betaald tussen 50 (of SWT-leeftijd) en 55 jaar.

Erkenningsduur: maximum 2 jaar.

C. Wat is een onderneming in herstructurering?

1. Criteria van erkenning

1214.

Er zijn drie gevallen waarin een onderneming kan worden erkend als onderneming in herstructurering.

a. Collectief ontslag:

- ondernemingen +100 werknemers: ontslag van minstens 10% van de werknemers;
- ondernemingen +20 tot 100 werknemers: ontslag van minstens 10 werknemers;
- ondernemingen 12 tot 20 werknemers: ontslag van minstens 6 werknemers;
- ondernemingen -12 werknemers: ontslag van minstens de helft van de werknemers;
- aanzegging van collectief ontslag volgens de procedure van cao nr. 24 (2.10.1975); ook kmo's (20 werknemers of minder) moeten die procedure van informatie en raadpleging van de werknemers of hun vertegenwoordigers volgen;
- die aanzegging moet worden gevolgd door een daadwerkelijk collectief ontslag binnen de 6 maanden na de aanvraag tot erkenning.

- b. Economische werkloosheid in ondernemingen waar minstens de helft van de werknemers arbeiders zijn:*** economische werkloosheid gedurende minstens 20% van het totaal aantal voor arbeiders bij de RSZ aangegeven dagen in het jaar vóór de aanvraag tot erkenning.
- c. Instellingen (openbare sector) met een saneringsplan goedgekeurd door de ministerraad of een regering.***

2. Procedure

1215.

Gemotiveerde aanvraag bij de minister van Werk en Pensioenen: zie ondernemingen in moeilijkheden.

De erkenning geldt voor maximum 2 jaar na voorafgaandelijk advies van een paritaire commissie bij de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen.