

Een werknemer die op een bepaald moment voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden om op SWT te gaan, maar van wie het contract pas later – wanneer de voorwaarden strenger zijn – wordt beëindigd, kan in geval van ontslag toch aanspraak maken op SWT.

## cao nr. 107 van Nationale Arbeidsraad bestaat één jaar Vastklikken van recht op SWT

Cao nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag is van kracht sinds 1 april 2013. Het kliksysteem ‘betoneert’ de rechten die de werknemers verworven hadden voordat de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden werden opgetrokken in het kader van het regeerakkoord van 1 december 2011. Het kliksysteem is alleen maar toegankelijk voor werknemers met een lange loopbaan en in het kader van de toepassing van de cao nr. 17 of van een sectorale cao 58 jaar/38 jaar loopbaan.

Het kliksysteem houdt in dat een werknemer die op een bepaald moment voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die op dat ogenblik van toepassing zijn, maar van wie het contract pas later zal worden beëindigd (en op een moment waarop de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden strikter geworden zijn), in geval van ontslag aanspraak kan maken op de vroegere, minder strikte voorwaarden, zelfs als hij niet voldoet aan de striktere voorwaarden die van toepassing zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst. Alle woorden in cao nr. 107 zijn belangrijk, de tekst is complex. Nuttig dus om alles eens op een rijtje te zetten.

2014 is een scharnierpunt want op het einde van het jaar worden de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden dras-

tisch opgetrokken voor twee brugpensioencategorieën: cao nr. 17 en de brugpensioenstelsels vanaf 58 jaar.

### Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor SWT op 60 jaar (cao nr. 17)

	2013	2014	2015	2016
Mannen	60/35	60/35	60/40	60/40
Vrouwen	60/28	60/28	60/31	60/32 (60/40 vanaf 1.01.2024)

### Leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor de stelsels voor 58-plussers en lange loopbaan

‘Oude’ cao’s <sup>1</sup>	2013	2014	2015	2016
Mannen	58/38	58/38	60/40	60/40
Vrouwen	58/35	58/38	60/38	60/39 (60/40 vanaf 1.01.2017)

Volgens artikel 4 van cao nr. 107 kan de werkgever de werknemer **vóór het ontslag** schriftelijk vragen of hij voldoet aan de voorwaarden voor toepassing van het kliksysteem, namelijk de vereiste leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden in de cao die geldig is op het ogenblik waarop de voorwaarden worden vervuld.

Via een door de RVA afgegeven attest moet worden nagegaan of de betrokken werknemer aan die voorwaarden voldoet. Dat attest moet bevestigen dat de betrokken werknemer van het kliksysteem kan genieten.

De formulering ‘vóór het ontslag’ is

het resultaat van een compromis. Ze betekent – volgens de debatten in de NAR – dat de attestaanvraag moet plaatsvinden op het moment dat de werkgever overweegt om zijn werknemer te ontslaan en dat ze niet systematisch is, vanaf de inwerkingtreding van cao nr. 107.

De vakbonden gingen ermee akkoord om rekening te houden met de volgende dubbele vrees van de werkgevers:

1. de vrees om van tevoren overstelpt te worden met attesten die de werknemers spontaan zouden aanvragen bij de RVA (wat mogelijk is);



2. en de vrees om op het moment van het ontslag te maken te krijgen met onverwachte lasten doordat de werkgever pas op dat ogenblik op de hoogte zou raken van een te dekken brugpensioenlast.

Overigens was het syndicale standpunt, waar de werkgevers mee instemden, dat het tonen van het RVA-atteest geen aanvullende voorwaarde mocht zijn voor de toekenning van SWT.

### *Werkgevers willen initiatief voor attestaanvraag bij werknemers leggen*

We vernemen dat vele werkgevers hun werknemers die de leeftijd van 58 jaar naderen, systematisch vragen of ze al voldoen aan de voorwaarden om hun rechten te laten vastklikken. In de gevallen die ons worden gemeld voldoen de werknemers meestal niet aan de voorwaarden voor het kliksysteem op het ogenblik dat de brief van hun werkgever wordt verstuurd, ofwel omdat ze nog geen 58 of 60 jaar zijn, ofwel omdat ze niet de vereiste anciënniteit hebben volgens de op dat moment geldende cao.

Er rijzen vragen naar de ware bedoeling van deze brieven: willen de werkgevers de gelegenheid aangrijpen om hun werknemers sneller te ontslaan

dan gepland of gaat het daarentegen echt om een vooruitziend personeelsbeleid?

Vele bedrijven profiteren er overigens van om het mechanisme uit artikel 4, waarin het initiatief voor de attestaanvraag bij de werkgever wordt gelegd, om te keren. We kregen te maken met brieven waarin stond: *“Als de werknemer op het moment waarop het wordt gevraagd, niet voldoet aan de voorwaarden voor het kliksysteem, wordt hem gevraagd spontaan een attest te bezorgen zodra, volgens hem, de voorwaarden wel vervuld zijn.”* Het spreekt vanzelf dat deze manier van werken ingaat tegen de filosofie en tegen cao nr. 107. Zo wordt het attest immers een voorwaarde voor toegang tot SWT en wordt de procedurelast kunstmatig bij de werknemer gelegd. Gezien de strengere toegangsvoorwaarden voor SWT heeft het logischerwijs weinig zin om lang op voorhand een attest te vragen omdat de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van jaar tot jaar veranderen (zie tabel hierboven voor de situatie van vrouwen na 2015 bijvoorbeeld).

### *Wat te doen in zo’n geval?*

Het is geenszins verboden dat het attest wordt gevraagd aan de RVA en des te beter als de rechten snel kun-

nen worden vastgekleefd. Als de rechten echter niet kunnen worden vastgekleefd omdat de voorwaarden niet vervuld zijn, is het belangrijk dit aan de werkgever te melden en hem eraan te herinneren dat het, conform artikel 4 van cao nr. 107, aan hem is om de procedure voor de aanvraag van het attest opnieuw aan te vatten op het ogenblik dat hij een ontslag overweegt.

Een andere, regelmatig terugkerende vraag over de toepassing van cao nr. 107 gaat over de berekening van de aanvullende vergoeding voor wie vastgekleefde SWT-rechten heeft.

Het kan dat er op het moment dat de werknemer (van wie de SWT-rechten volgens de regels zijn vastgekleefd) ontslagen wordt, geen enkele bepaling meer is over de berekening van de toeslag doordat er geen cao of een minder gunstige cao is. Dat punt wordt geregeld met artikel 5 van cao nr. 107 dat voorziet in verschillende opties:

1. voor het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het verbod van cumulatie met andere voordelen en de te volgen ontslagprocedure moet worden verwezen naar de cao die van kracht is op het ogenblik van het ontslag van de werknemers en die voorziet in minstens gelijk-

### *Een voorbeeld...*

*Een voorbeeld om een en ander te verduidelijken met als uitgangspunt een sector-cao 58 jaar/38 jaar beroepsverleden die van kracht is tot 31 december 2014. De bedrijfstoelage bepaald in deze sector-cao komt overeen met het bedrag uit cao nr. 17. Een ondernemings-cao (58/38) is ook van kracht tot 31 december 2014 maar voorziet in een gunstigere bedrijfstoelage.*

*De werknemer heeft zijn rechten in 2014 vastgekleefd op basis van de ondernemings-cao. Hij zal uiteindelijk worden ontslagen in 2015. Op het ogenblik van zijn ontslag geldt er een sector-cao (die voorziet in 60 jaar en het bedrag uit cao nr. 17) maar geen ondernemings-cao meer. Volgens onze interpretatie kan de werknemer in dit geval de bedrijfstoelage opeisen uit de ondernemings-cao op basis waarvan hij zijn rechten heeft vastgekleefd in toepassing van punt 2 hierboven. Dat is conform de geest van cao nr. 103 die beoogt dat de werknemer zijn recht op het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) dat hij op een bepaald ogenblik had, behoudt en niet verliest als hij langer werkt, doordat de cao die het recht op SWT regelt verstreken is.*



waardige voordelen als die bepaald in cao nr. 17. 'Minstens' betekent dit dat over een nieuwe sector- of bedrijfscao met deze punten kan zijn onderhandeld met betere voordelen dan die uit cao nr. 17 of minstens gelijk aan wat voordien al vastgelegd was in de betrokken sector of onderneming. We moedigen onderhandelingen over zulke cao's dus aan, ook al lijken ze op het eerste zicht minder nuttig, gezien de optrekking van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die in de toekomst overeen zullen komen met die uit cao nr. 17.

2. bij ontstentenis van een dergelijke cao moet worden verwezen naar de cao die van kracht was op het ogenblik dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een regeling van aanvullende vergoeding en die voorziet in minstens gelijkwaardige voordelen als die bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19.12.1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Overigens wordt het ogenblik waarmee rekening moet worden gehouden voor de berekening van het bedrag van de aanvullende vergoeding, met inbegrip van het bruto referteloon dat in aanmerking genomen moet worden, in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijke overeenstemming wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding de maand voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst berekend. Gezien de complexe materie, de in aanmerking te nemen specifieke kenmerken en de vrees voor uiteenlopende interpretaties, is het nuttig om op het niveau van de sectoren en de ondernemingen te onderhandelen over deze punten om de duidelijkheid en het naleven van het doel van cao nr. 107 te waarborgen.

| Andrée Debrulle |

## Waar werk ik in 2015?

VOOR WERKNEMERS FORD EN TOELEVERANCIERS



## Infosessies voor 5000 ontslagen werknemers Ford Genk en toeleveranciers

**'Waar werk ik in 2015?'** Onder die titel startten op dinsdag 25 maart infosessies voor de circa 5000 werknemers van Ford Genk en de toeleveranciers. De drie vakbonden, de VDAB en Team Hulp bij Bedrijfssluiting slaan daarvoor de handen in elkaar. Uniek is dat de infosessies plaatsvinden op de werkvloer.

De Ford-fabriek in Genk sluit op 31 december dit jaar de deuren. Ook de werknemers van de toeleveranciers komen daarmee op straat te staan. De sluiting dwingt al deze werknemers stil te staan bij hun loopbaan en jobperspectieven. Daarvoor konden ze tot nog toe na hun werktijd al terecht op het Werkpunt: een open lokaal waar dienstverleners van vakbonden en VDAB hun vragen beantwoorden of hulp bieden bij het nakijken van hun cv, het invullen van sollicitatieformulieren, het aanvragen van een loopbaancheque, of vragen over opleidingen, over grensarbeid, over wetgeving of over persoonlijke problemen waarmee ze kampen. Van 25 maart tot 3 april 2014 staken vak-

bonden, VDAB en Team Hulp bij Bedrijfssluiting een tandje bij, in samenspraak met de vakbondsafgevaardigden en met de steun van de directies van Ford en de toeleveranciers. Alle werknemers van Ford en hun toeleveranciers krijgen via teammeetings van 25 minuten tijdens hun werktijd en op de werkvloer nuttige informatie over hoe ze nu verder hun weg moeten vinden op de arbeidsmarkt. In totaal werden 112 teammeetings georganiseerd. Alle werknemers ontvingen ook een vlot leesbare brochure met nuttige informatie over hun verdere loopbaanoriëntatie.

