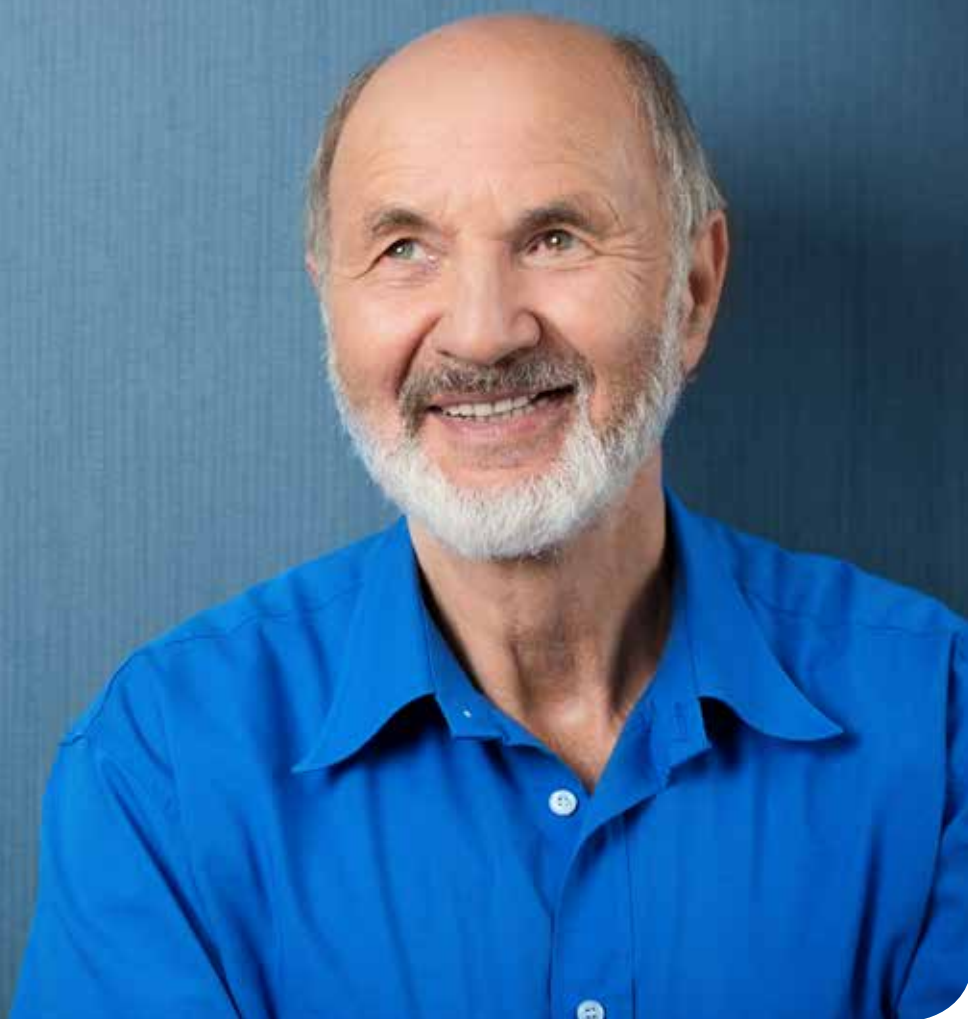


Het stelsel van **werkloosheid** **met bedrijfstoelage** (het vroegere brugpensioenstelsel)



Vrije visie, eigen stem



Het stelsel van **werkloosheid** **met bedrijfstoelage** (het vroegere brugpensioenstelsel)

Vrije visie, eigen stem



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING TOT HET MECHANISME VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG, EEN VORM VAN VERVROEGDE PENSIONERING	7
2. REFERENTIE TEKSTEN IN VERBAND MET HET SWT	8
3. DE HERVORMING VAN DE REGERING MICHEL EN DE NIEUWE LOGICA INZAKE HET SWT	9
4. WELKE WERKNEMERS KOMEN IN AANMERKING?	12
4.1 De werknemers onderworpen aan het KB van 3 mei 2007	12
4.2 Specifiek voor migrantenwerknemers en grensarbeiders	12
5. TOEGANGSVORWAARDEN TOT HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	13
5.1 Ontslag van de werknemer	13
5.1.1 Het ontslag moet uitgaan van de werkgever	13
5.1.2 Wat met de werknemer die wil ontslagen worden om te kunnen genieten van een SWT?	14
5.1.3 Ontslagprocedure: overleg en onderhoud met de werknemer	14
5.1.4 Betekenis van een opzegtermijn of storting van een verbrekingsvergoeding	15
5.1.5 Ogenblik waarop de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden moeten bereikt zijn	15
5.1.6 Leeftijdsvoorwaarde en kliksysteem	16
5.1.7 De onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	17
5.2 Het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst	17
5.3 Voorwaarden qua leeftijd en beroepsloopbaan	18
5.3.1 Leeftijdsvoorwaarden	18
1. Het algemene stelsel: 62 jaar en ouder en het uitzonderingsstelsel vanaf 60 jaar	18
2. De uitzonderingsstelsels	20
1ste uitzondering: 58 jaar en ouder:	20
a) SWT 58/33 bouw, nacht en zware beroepen	20
b) SWT 58/35 zware beroepen	23
c) SWT 58/40 zeer lange loopbaan	24
d) SWT 58/35 voor de mindervalide werknemers	24
2de uitzondering: 55 jaar voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	27
Overzichtstabel bestaande SWT-vormen vanaf 1 januari 2015	30
5.3.2 Loopbaanvoorwaarden	31
5.3.3 Systemen van werkloosheid met bedrijfstoelage die werden afgeschaft	34
5.4 Recht op werkloosheidsuitkeringen	35
6. DE VERVANGING VAN DE WERKNEMER/WERKLOOSHEIDSGERECHTIGDE MET BEDRIJFSTOESLAG	36
6.1 Principe: de werkgever moet de werknemer die werkloosheidsgerechtigd met bedrijfstoelage is geworden, vervangen	36
6.2 De modaliteiten van de vervanging	36
6.3 De hoedanigheid van de vervanger	37
6.4 Bewijs van vervanging	38
6.5 Termijn en duur van de vervanging	38
6.6 Sancties	38
6.7 Vrijstelling van vervangingsplicht voor de werkgever	38

7.	DE ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN EN IN HERSTRUCTURERING	40
7.1	Noties ‘onderneming in moeilijkheden’ en ‘onderneming in herstructurering’	40
7.1.1	Onderneming in moeilijkheden	40
7.1.2	Onderneming in herstructurering	40
7.2	Procedure van erkenning	41
7.2.1	Een collectieve overeenkomst of een collectief akkoord	42
7.2.2	Specifieke documenten per criterium	42
7.2.3	Documenten die altijd vereist zijn	42
7.3	Beslissing door de minister	43
7.4	Bijzondere afwijkende bepalingen	43
7.4.1	Geen vervangingsplicht	44
7.4.2	Mogelijkheid tot een leeftijdsafwijking	44
7.4.3	Mogelijkheid tot kennisgeving van lagere opzegtermijnen	45
7.4.4	Afwijking betreffende het beroepsverleden	46
8.	RECHT OP WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG IN HET KADER VAN EEN ACTIVEREND BELEID BIJ HERSTRUCTURERINGEN	47
8.1	Voorwoord	47
8.2	Principe	47
8.3	De werkgevers en werknemers die geïsoleerd zijn door een tewerkstellingscel	48
8.3.1	Voorwaarden m.b.t. de werkgever	48
8.3.2	Voorwaarden m.b.t. de werknemer	48
8.4	Vanaf welk ogenblik komt een werknemer in aanmerking voor een SWT-regeling in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen?	49
8.5	Aan welke voorwaarden moet de werknemer voldoen om recht te hebben op een SWT in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen?	49
8.6	Afschaffing mogelijkheid voor bepaalde werknemers vrijgesteld te worden van een inschrijving in de tewerkstellingscel	49
8.7	De door de verbrekingsvergoeding gedekte periode moet aflopen tijdens de periode van erkenning	50
8.8	Voordelen en verplichtingen van een inschrijving in een tewerkstellingscel	50
8.9	Facultatieve mogelijkheid tot inschrijving in een tewerkstellingscel	51
8.10	Rol van de tewerkstellingscel	51
8.11	Duurtijd van de tewerkstellingscel	51
8.12	De inschakelingsvergoeding	52
8.13	Afschaffing van de lagere inschakelingsvergoeding bij werkhervatting van arbeiders	52
8.14	Procedure vóór het ontslag	52
8.15	Verbreking van de arbeidsovereenkomst	53
8.16	Recht op een ‘verminderskaart herstructureringen’	54
8.17	Vermindering van de persoonlijke bijdragen van de werknemer	54
9.	DE INKOMSTEN VAN DE WERKNEMER MET BEDRIJFSTOESLAG	55
9.1	De werkloosheidsuitkeringen en de bedrijfstoeslag	55
9.1.1	De werkloosheidsuitkeringen	55
9.1.2	De bedrijfstoeslag	55
9.1.3	Duur van toekenning van de bedrijfstoeslag en periodiciteit van betaling	56
9.1.4	Indexering en herziening	56
9.1.5	Wie is de bedrijfstoeslag verschuldigd?	56
9.1.6	Toeslag bovenop de aanvullende vergoeding	56

9.1.7	De aanvullende vergoeding en andere voordelen cumuleren	56
9.1.8	Specifiek geval van werknemers die hun arbeidsprestaties verminderd hebben	57
9.1.9	Voorbeeld van een berekening	57
9.1.10	Sociale en fiscale afhoudingen	58
10.	HET STATUUT VAN WERKLOOSHEIDSGERECHTIGDE MET BEDRIJFSTOESLAG	59
10.1	Principe	59
10.2	Aangepaste beschikbaarheid	59
10.3	Inschrijving in de tewerkstellingscel	63
10.4	Verplichte verblijfplaats in België	64
10.5	De activiteiten van de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage	64
10.6	Onbezoldigde activiteit	64
10.6.1	De activiteiten voor eigen rekening	64
10.6.2	De activiteiten voor rekening van bepaalde derden	65
10.6.3	Te vervullen formaliteiten	65
10.6.4	De beslissing van de werkloosheidsdirecteur	66
10.7	Bezoldigde activiteiten	67
10.7.1	Het werk is onregelmatig, met tussenpozen of occasioneel	67
10.7.2	Het gaat om een regelmatig niet artistieke nevenactiviteit als loontrekkende of als zelfstandige	67
10.8	Hervatting van een beroepsactiviteit als loontrekkende of als zelfstandige	69
10.9	Arbeidsongeschiktheid	70
10.10	Gevolgen voor het pensioen	70
10.11	Duur van het behoud van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	71

1. Inleiding tot het mechanisme van werkloosheid met bedrijfstoeslag, een vorm van vervroegde pensionering

Het systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag, nu afgekort tot SWT maar vroeger beter bekend als het brugpensioen, werd ingevoerd in 1974 en biedt een oudere, ontslagen werknemer in bepaalde omstandigheden de mogelijkheid om naast zijn werkloosheidsuitkeringen tot aan zijn pensioen te genieten van een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever – de zgn. huidige ‘bedrijfstoeslag’.

Dit veronderstelt wel dat de werknemer een recht op een bedrijfstoeslag kan laten gelden op basis van een interprofessionele (cao 17), sectorale of bedrijfscao (het zgn. conventioneel aspect van het SWT).

Verder betekent dit eveneens dat de werknemer aan alle voorwaarden moet voldoen om in aanmerking te komen voor het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag (verder in de tekst afgekort tot [WBT](#)), cfr. het reglementair luik van het SWT (ontslagen zijn, onder het toepassingsgebied vallen van een geldige cao en alle leeftijds-, anciënniteits- en andere toegangsvoorwaarden vervullen).

Als dat zo is, is de werkgever principieel verplicht om de werknemer die in een SWT stapt, te vervangen.

2. Referentieteksten in verband met het SWT

De wetteksten die de basis vormen van de reglementering zijn de volgende:

- de cao nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard via het koninklijk besluit van 16 januari 1975. Er bestaan een hele reeks sectorcao's en bedrijfscas' ter aanvulling van deze cao 17;
- het koninklijk besluit van 7 december 1992¹ betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van werkloosheid met conventionele bedrijfstoeslag;
- het koninklijk besluit van 3 mei 2007² dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag organiseert;
- het koninklijk besluit van 9 maart 2006³ betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.

Het generatiepact van oktober 2005 en het koninklijk besluit van 28 december 2011 maakten de toegang tot het SWT (ten tijden van het generatiepact nog brugpensioen genoemd) moeilijker, met de bedoeling het vervroegd pensioen te beperken en de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers op te trekken.

Het generatiepact uit 2005 had de goedkeuring van het KB van 3 mei 2007 tot gevolg. Dit KB regelde het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact.

Vanaf 1 januari 2008 omvatte het KB striktere voorwaarden om toegang te krijgen tot het brugpensioen (dat dus tegenwoordig het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heet): de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden werden opgetrokken, waarbij de normale SWT-leeftijd verhoogde van 58 naar 60 jaar.

In december 2011 werden er, onder de regering Di Rupo, nieuwe, strengere maatregelen goedgekeurd die de toegang tot het SWT dus nog bemoeilijkten. Dit leidde tot een aanpassing van het KB van 3 mei 2007. Die wijzigingen werden van kracht op 1 januari 2012.

Sindsdien werden de regels nog verstrengd, onder de regering Michel. De filosofie achter deze hervorming is dezelfde: de tewerkstellingsgraad van de oudere werknemers optrekken door het vroegtijdig vertrek van deze werknemerscategorie af te remmen. We zullen zien dat de nieuwe maatregelen niet alleen de toegangsleeftijden tot het SWT hebben verhoogd maar ook van de werkloze met bedrijfstoeslag een langere beschikbaarheid op de arbeidsmarkt eisen.

In het kader van deze brochure zal niet dieper ingegaan worden op de inhoud van het koninklijk besluit van 7 december 1992. Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 daarentegen, dat sinds 1 januari 2015 belangrijke bijstellingen heeft ondergaan, wordt hier wel geanalyseerd. De wijzigingen betreffen een verhoging van de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden om toegang te krijgen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

1 BS 11 december 1992

2 BS 8 juni 2007

3 BS 31 maart 2006

3. De hervorming van de regering Michel en de nieuwe logica inzake het SWT

In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 stond te lezen dat de gemiddelde pensioenleeftijd in België 59,3 jaar is en bijgevolg waren maatregelen om de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt te ontmoedigen aan de orde. Een effectieve beroepsloopbaan van 45 jaar was de nieuwe vooropgestelde norm.

De toegangsleeftijden tot het SWT moesten snel worden opgetrokken van 60 naar 62 jaar in het stelsel bepaald door cao nr. 17 en van 56 naar 58 jaar in de SWT's die een 33-jarig beroepsverleden vereisen en het SWT 'zeer lange loopbanen' met een 40-jarig beroepsverleden. Het regeerakkoord voorzag verder in een nieuwe toekomstige leeftijdsverhoging naar 60 jaar voor beide bijzondere stelsels.

De ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering bleven ook niet gespaard aangezien ook hier vanaf 2017 de toegangsleeftijd tot het SWT moest verhoogd worden tot 60 jaar.

De ontwerp teksten werden vervolgens voorgelegd aan het Beheerscomité van de RVA, maar er kon hierover geen unaniem advies worden bereikt. De Groep van 10 kwam tot een compromis op 17 december 2014.

Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 werd vervolgens gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014⁴ dat de nieuwe regeringsmaatregelen omvatte, in een 'iets soepelere' versie dankzij de compromistekst van de sociale partners.

Op 1 januari 2015 werden de nieuwe hogere toegangsleeftijden tot het SWT van kracht, behalve voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering (zie lager), als volgt:

- van 60 naar 62 jaar in het algemeen stelsel bepaald in cao nr. 17;
- van 56 naar 58 jaar in het SWT 'bouw en nacht', voortaan samengevoegd bij het SWT 'zware beroepen';
- van 56 naar 58 jaar in het SWT 'zeer lange loopbanen' van 40 jaar.

In 2015 – 2016 blijft het SWT 58 jaar mits een 35-jarig beroepsverleden waarvan 5 of 7 jaar in een zwaar beroep toegankelijk op 58 jaar, net zoals het medisch SWT dat dus kan opgenomen worden vanaf 58 jaar mits een beroepsverleden van 35 jaar.

De nieuwe leeftijdsverhoging zal in principe doorgevoerd worden, als volgt:

- van 58 naar 60 jaar in het SWT 58/33 (bouw, nacht, zware beroepen) op een nog onbekende datum;
- van 58 naar 60 jaar in het SWT zware beroepen met 35 jaar loopbaan, op een nog onbekende datum⁵;
- van 58 naar 60 jaar in het SWT 'zeer lange loopbanen' van 40 jaar op 1 januari 2017.

Als aan bepaalde voorwaarden cumulatief wordt voldaan blijft de huidige toegangsleeftijd op 01.01.2015 echter behouden, met name als:

1. er een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad bestaat, die algemeen bindend is verklaard bij KB, en van kracht is voor de periode 2015 – 2016; deze voorziet dan nog in een lagere leeftijdsgrens die echter nooit lager kan zijn dan 58 jaar;
2. de onder punt 1 bedoelde cao heeft een beperkte duurtijd en bevat geen clause van stilzwijgende verlenging; de duurtijd is maximum 2 jaar;

⁴ BS 31 december 2014

⁵ De tekst verduidelijkt voor beide stelsels (SWT 58/33 en SWT 58/35) dat de leeftijdsverhoging doorgevoerd zal worden na advies. Dit advies wordt uitgebracht op hetzelfde ogenblik als het advies rond de pensioenhervorming.

3. de werknemer wordt tijdens de geldigheidsperiode van de cao ontslagen;
4. het paritair (sub)comité dat bevoegd is voor de werknemer, heeft, voor de geldigheidsduur van de onder punt 1 vermelde cao, een cao gesloten die uitdrukkelijk vermeldt dat hij gesloten is in toepassing van de cao van de NAR (gevisieerd onder punt 1).

De collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad kan worden verlengd of gewijzigd na 2016 onder dezelfde voorwaarden als de hoger vermelde criteria. De minimumleeftijd kan geleidelijk worden verhoogd volgens een timing die door de sociale partners wordt vastgelegd.

Wat de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering betreft: sinds 1 januari 2015 geldt een hogere toegangsleeftijd tot het SWT, met name 55 jaar.

In de toekomst zal de toegangsleeftijd als volgt opgetrokken worden:

- 56 jaar op 1 januari 2016
- 57 jaar op 1 januari 2017
- 58 jaar op 1 januari 2018
- 59 jaar op 1 januari 2019
- 60 jaar op 1 januari 2020

Als bepaalde voorwaarden cumulatief worden vervuld, wordt de toegangsleeftijd niet verhoogd.

Opgelet! In 2020 zal de toegangsleeftijd tot het SWT in de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering in ieder geval op 60 jaar moeten zijn gebracht.

Deze cumulatieve criteria sluiten nauw aan bij de hoger vermelde voorwaarden:

1. er bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad, die algemeen bindend is verklaard bij KB en van kracht is voor de periode 2015 – 2016; deze voorziet nog in een lagere leeftijdsgrens die echter nooit lager kan zijn dan 55 jaar;
2. de onder punt 1 bedoelde cao heeft een beperkte duurtijd en bevat geen clause van stilzwijgende verlenging; de duurtijd is maximum 2 jaar;
3. de datum waarop de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering start situeert zich binnen de geldigheidsduur van de cao;
4. de in de onderneming gesloten cao of collectief akkoord, in het kader van de erkenning, bevat een bepaling die uitdrukkelijk vermeldt dat de cao gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

De collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad kan worden verlengd of gewijzigd na 2016 onder dezelfde voorwaarden als deze die hierboven staan vermeld. De minimumleeftijd kan geleidelijk worden verhoogd maar moet in 2020 60 jaar zijn.

In toepassing van het mechanisme dat een blokkering van de leeftijd voorziet heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 vier nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten getekend:

- **cao nr. 112** ter blokkering van de toegangsleeftijd op 58 jaar voor de periode 2015 – 2016 in het SWT 58/33, bouw, nacht en zware beroepen;
- **cao nr. 113** ter blokkering van de toegangsleeftijd op 58 jaar voor de periode 2015 – 2016 in het SWT 58/35, zware beroepen;
- **cao nr. 116** ter blokkering van de toegangsleeftijd op 58 jaar voor de periode 2015 – 2016 in het SWT 58/40, zeer lange loopbanen;

- [cao nr. 117](#) ter blokkering van de toegangsleeftijd tot het SWT op 55 jaar voor de periode 2015–2016 in de ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering.

Deze cao's leggen het interprofessioneel kader vast. De sectoren moeten tot de cao toetreden via een sectorcao of, indien het om een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering gaat, moet verdere uitvoering gegeven worden via een ondernemingscao.

Als de werknemer tot een sector of onderneming behoort die niet is toegetreden tot de cao van de Nationale Arbeidsraad, zal hij pas een SWT kunnen opnemen wanneer hij de leeftijd heeft bereikt die vastgelegd is in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, dat dus in de toekomst een verhoogde leeftijd kan behelzen.

Al deze maatregelen, waaronder deze met betrekking tot het statuut van de werkloze met bedrijfstoeslag (en o.m. zijn beschikbaarheid) worden in deze brochure nader geanalyseerd.

4. Welke werknemers komen in aanmerking?

4.1 De werknemers onderworpen aan het KB van 3 mei 2007

Voortaan vallen de quasi alle werknemers uit de private sector onder de toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, of het nu om het algemeen SWT gaat of het SWT toegekend in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Opgelet! De werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming die ressorteert onder het paritair comité voor het stads- en streekvervoer blijven onderworpen aan het KB van 7 december 1992. Dit heeft dus betrekking op de werknemers die onder het [PC 328](#) vallen.

4.2 Specifiek voor migrantenwerknemers en grensarbeiders

Sinds 1 december 2003 en in toepassing van cao 17vicies is het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage eveneens toegankelijk voor vroegere in België tewerkgestelde werknemers die er niet langer wonen, op voorwaarde dat:

- ze niet genieten van Belgische werkloosheidsuitkeringen omwille van het feit dat hun verblijfplaats niet in België is gelegen;
- ze genieten van werkloosheidsuitkeringen in het land waar ze wonen en dat dit land deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte (EER).

De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van de Belgische werkloosheidsuitkeringen waarop de werknemer normaal gezien recht zou hebben gehad.

De nieuwe maatregelen met betrekking tot de verblijfplaats in België van de werkloze met bedrijfstoelage worden nader bekeken in het deel over het statuut van de WBT.

5. Toegangsvoorwaarden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De toegangsvoorwaarden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zijn de volgende:

1. de werknemer is ontslagen;
2. een geldende cao is op de werknemer van toepassing;
3. de werknemer voldoet aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden;
4. de werknemer heeft recht op werkloosheidsuitkeringen.

We kunnen nu al zeggen dat de werknemer die tewerkgesteld is bij een als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden erkende werkgever die overgaat tot een collectief ontslag ingeschreven moet zijn in een tewerkstellingscel om recht te hebben op een SWT. Deze kwestie komt verder in deze brochure uitgebreid aan bod, zie daarvoor hoofdstuk 8: 'Recht op een SWT in het kader van een activerend beleid bij herstructurerings'.

5.1 Ontslag van de werknemer

5.1.1 Het ontslag moet uitgaan van de werkgever

De werknemer moet ontslagen zijn geweest, maar niet om dringende reden. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet uitgaan van de werkgever en aanleiding geven tot een betekenis van het ontslag of tot de storting van een verbrekingsvergoeding. Als de werkgever de werknemer ontslaat d.m.v. een opzeg, zal hij dit hetzij per aangetekend schrijven versturen, hetzij via een deurwaardersexploot.

Noot: In het kader van de harmonisering van de statuten arbeiders/bedienden gelden nieuwe regels inzake opzegtermijnen, die voor alle werknemers gelden sinds 1 januari 2014. Voor de betekende ontslagen vanaf die datum zullen de opzegtermijnen cf. de nieuwe regeling nageleefd moeten worden voor de werknemers die vóór die datum al in dienst waren gekomen (zie punt 5.1.4. – lager).

Ter herinnering: een dringende reden is een ernstige tekortkoming die elke verdere professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Tot het rijtje van zwaarwichtige motieven behoren: ongewettigde afwezigheid op het werk, diefstal, schending van vertrouwen, agressief gedrag, dienstweigering, en zo meer...

In volgende gevallen heeft de werknemer géén recht op een SWT:

- de werknemer geeft zijn ontslag;
- de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur eindigt op de voorziene termijn;
- de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk eindigt op het ogenblik dat het overeengekomen werk is voltooid;
- de arbeidsovereenkomst loopt af op het einde van de voorziene vervanging;
- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na de verbreking in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever;
- het geval van overmacht maakt een einde aan de arbeidsovereenkomst – hier moet worden onder verstaan: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig onmogelijk maakt.

In volgende gevallen kan de werknemer wél aanspraak maken op een SWT:

- de werkgever verbreekt de arbeidsovereenkomst door middel van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding;
- de werkgever maakt vroegtijdig een einde aan de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald, welomschreven werk;
- het ontslag is het gevolg van een faillissement of sluiting;
- de werkgever stelt een handeling die gelijkstaat met contractbreuk, begaat een zware fout of schiet ernstig tekort aan zijn verplichtingen, waarna de rechter over zal gaan tot de gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten laste van de werkgever.

5.1.2 Wat met de werknemer die wil ontslagen worden om te kunnen genieten van een SWT?

De werknemer kan in principe niet vragen te mogen genieten van een werkloosheid met bedrijfstoeslag. De cao 17 verduidelijkt immers dat de werknemer ontslagen moet zijn geweest. Maar als men er de sectorcao's op naleest, blijkt dat het ontslag op initiatief kan zijn van de werkgever of van de werknemer en zelfs dat, in dat laatste geval, dit een recht zou zijn in hoofde van de werknemer. Weliswaar, om recht te hebben op een SWT moet het ontslag hoe dan ook uitgegaan zijn van de werkgever.

5.1.3 Ontslagprocedure: overleg en onderhoud met de werknemer

De bepalingen over de ontslagprocedure zijn vervat in artikel 10 van de cao 17.

Overleg: vooraleer over te gaan tot het ontslag van de werknemer in het vooruitzicht van een SWT, moet de werkgever overleggen met de werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad of syndicale afvaardiging, of bij gebrek, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties, of bij ontstentenis, de werknemers). Deze procedure heeft tot doel na te gaan, in gemeenschappelijk akkoord en ongeacht de ontslagcriteria gangbaar binnen de onderneming, of de werknemers prioritair kunnen worden ontslagen om te genieten van een werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Onderhoud: vooraleer een werknemer te ontslagen is de werkgever verplicht betrokkene via een aangetekend schrijven op te roepen voor een onderhoud in de ondernemingszetel. Dit contact vindt plaats tijdens de werkuren. De werknemer, die zich kan laten bijstaan door zijn syndicaal afgevaardigde, heeft de mogelijkheid zich tegen het geplande ontslag te verzetten. Het ontslag zal ten vroegste plaatsvinden op de tweede werkdag volgend op de datum van het geplande of werkelijk plaatsgevonden onderhoud.

Deze bijzondere procedure is bedoeld om te vermijden dat werknemers die door hun leeftijd in aanmerking komen voor een SWT systematisch zouden worden ontslagen. Als de werkgever de procedure niet respecteert kan de werknemer voor de rechtbank eventueel een schadevergoeding afdwingen.

Enmaal gehoord kan de werknemer akkoord gaan met een SWT of deze weigeren.

Noot: De hoger beschreven procedure doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever toch over te gaan tot ontslag. Anders gezegd, de werknemer of zijn vertegenwoordigers beschikken dienaangaande niet over een vetorecht. De naleving van deze procedure is niet ter vervanging van de procedures die van toepassing zijn in gevolge van ontslag van de werknemersvertegenwoordigers in de OR, het CPBW, of de syndicale afvaardiging. Concreet betekent dit dat, zelfs indien de werknemer het werklozenstatuut met bedrijfstoeslag aanvaardt, hij desondanks de bijzondere ontslagvergoeding kan eisen als zijn werkgever de van toepassing zijnde procedures inzake ontslag niet heeft gerespecteerd.

Het niet-naleven van de individuele en collectieve overlegprocedure door de werkgever ontnemt de ontslagen werknemer niet van zijn recht op een bedrijfstoeslag. Als de werknemer daarentegen ondubbelzinnig heeft uitgedrukt af te zien

van zijn recht op een aanvullende vergoeding dan kan hij daar later niet meer op terugkomen en dus niet meer genieten van een SWT.

5.1.4 Betekenis van een opzegtermijn of storting van een verbrekingsvergoeding

De werkgever moet zich houden aan de klassieke regels met betrekking tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Hij zal de wettelijke opzeggingstermijn binnen de vereiste vormen dienen te betekenen (via aangetekend schrijven of deurwaardersexploot) of een overeenkomstige verbrekingsvergoeding uitbetalen.

Noot 1:

Er bestaan specifieke regels voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering (zie lager).

Noot 2:

In het kader van de harmonisering van de statuten tussen arbeiders en bedienden zijn de gemeenschappelijke regels inzake opzeggingstermijnen, in voege sinds 1 januari 2014, op alle werknemers van toepassing. Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst die aanving na 1 januari 2014 zijn dezelfde opzegtermijnen van toepassing. Voor de arbeidscontracten die beginnen lopen zijn voor 1 januari 2014 en beëindigd zijn na 1 januari 2014 gelden nog verschillende regelingen, al naargelang de werknemer voor 31.12.2013 nog het arbeider- of bediendestatuut had. Hier moet voor de berekening van de opzegtermijn, de cumul gemaakt worden van twee periodes: de opzegtermijn berekend op basis van de verworven anciënniteit op 31.12.2013 (= foto) + de opzegtermijn op basis van de opgebouwde anciënniteit tussen 01.01.2014 en de datum van het ontslag.

De foto genomen op 31.12.2013 is verschillend voor arbeiders en bedienden.

Wat de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage betreft, wordt er voor de arbeiders een foto gemaakt op basis van de sector- of bedrijfscao die bijzondere opzegtermijnen vastlegt inzake SWT. Als de conventie een lagere opzegtermijn voorziet dan is het deze die van toepassing zal zijn voor de foto die op 31.12.2013 werd gemaakt.

Voor werknemers die ontslagen worden met het oog op een SWT en voor 31.12.2013 het bediendestatuut hadden, houdt de foto geen rekening met eventueel afwijkende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage. De foto wordt als volgt gemaakt: 3 maanden per begonnen schrijf van 5 jaar anciënniteit voor bedienden die op 31.12.2013 een jaarloon van minder dan € 32 254 euro hadden. Voor bedienden die op jaar basis meer verdienen, wordt 1 maand per begonnen anciënniteitsjaar gerekend voor het bepalen van de foto, met een minimum van 3 maanden.

Voor meer informatie kan u onze brochure over het eenheidsstatuut raadplegen.

5.1.5 Ogenblik waarop de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden moeten bereikt zijn

De opzeggingstermijn (of de fictieve periode gedekt door een verbrekingsvergoeding) kan aflopen buiten de periode waarin de collectieve overeenkomst of het collectief akkoord ter toekenning van een SWT van toepassing is.

Wat de loopbaanvereiste betreft: deze moet uiterlijk zijn vervuld op het einde van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de geldigheidsperiode van de cao of het collectief akkoord betreffende de toekenning van het recht op een SWT nog loopt of niet.

Wat het leeftijds criterium betreft: de werknemer moet de leeftijd die in de cao SWT is voorzien uiterlijk hebben bereikt op het einde van zijn arbeidsovereenkomst én tijdens de geldigheidsperiode van de cao (of van een cao die deze verlengt onder dezelfde leeftijdsvoorwaarde).

5.1.6 Leeftijdsvoorwaarde en kliksysteem

De leeftijdsvoorwaarde moet uiterlijk vervuld zijn op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief afloopt en gedurende de geldigheidsperiode van de cao die het recht op een SWT opent (of van een cao die deze verlengt op voorwaarde dat de leeftijdsvoorwaarde onveranderd is).

De laatste dag van de arbeidsprestaties komt overeen met het einde van de opzegtermijn of met het ogenblik van de verbreking als de overeenkomst beëindigd werd door middel van de betaling van een verbrekingsvergoeding.

Dezelfde oplossing is mogelijk wanneer, omwille van een wettelijke schorsing of in onderling akkoord tussen de partijen, de opzegtermijn werd verlengd: er moet dan gekeken worden naar de laatste tewerkstellingsdag – de effectieve beëindiging van de opzegtermijn – om de datum te kennen van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst kan wettelijk worden geschorst om volgende redenen:

- jaarlijkse vakantie
- verlofperiodes in het kader van een moederschapsverlof
- afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval
- voorlopige hechtenis
- militieverplichtingen
- compenserende rust toegekend bij overschrijding van de dag- of weeklimieten van de arbeidstijd
- loopbaanonderbreking
- gedeeltelijke werkloosheid voor weerverlet of ingevolge gebrek aan werk om economische redenen

In geval van conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst – bijvoorbeeld een verlof zonder wedde – wordt de opzeggingstermijn niet verlengd.

Opgelet: de leeftijd moet echter ten laatste bereikt worden op het einde van de prestaties maar moet eveneens bereikt zijn tijdens de geldigheidsduur van de cao die het recht opent tot de bedrijfstoeslag. De huidige tekst van art. 3 & 8 zou gewijzigd moeten worden om een werknemer te kunnen laten genieten van een SWT indien hij aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet van de cao die in voege is op het ogenblik van zijn ontslag. Indien een werknemer die ontslagen is in 2016 58 jaar is, zou hij van SWT kunnen genieten, zelfs indien hij op het einde van zijn arbeidsovereenkomst niet meer beantwoordt aan de leeftijdsvoorwaarde die op dat moment van toepassing is. Dit is bv. het geval als hij op dat moment 60 jaar is.

Er bestaat één uitzondering op dit principe dat voorziet dat de gerechtigde leeftijd tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag uiterlijk moet bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsduur van de verlengende cao: het gaat om het zgn. 'kliksysteem' dat van toepassing kan zijn op een SWT vanaf 60/62 jaar en op een SWT 'lange loopbaan' vanaf 58 jaar (dit stelsel werd afgeschaft op 1 januari 2015; sommige werknemers kunnen er via het kliksysteem evenwel nog van genieten).

Zo kan een werknemer die op een bepaald ogenblik aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor een werkloosheid met bedrijfstoeslag beslissen om zijn rechten te 'bevriezen' of 'vast te klikken' en te blijven werken. Als hij nadien ontslagen wordt door de werkgever bij wie hij was tewerkgesteld op het ogenblik van het vastklikken van zijn rechten, zal hij kunnen genieten van een SWT, zelfs als hij op dat moment niet langer voldoet aan de leeftijds- en carrièrevoorwaarden.

Dit kliksysteem laat toe dat werknemers die graag willen blijven verder werken hun rechten vanaf 60/62 jaar of vanaf 58 jaar (lange loopbanen) op een SWT niet verliezen ook als ze desgevallend later, op het ogenblik van hun ontslag, niet meer aan de – strenger geworden – voorwaarden voldoen.

De werknemers die aan de loopbaanvoorwaarden voldoen kunnen het volgende [formulier](#) aanvragen bij de RVA om hun rechten te bevroeren.

Noot: de cao nr. 107 van de Nationale Arbeidsraad die het principe van de betaling van de bedrijfstoeslag voor de werknemers die hun rechten hebben vastgeklikt regelt, voorziet dat de werkgever voor het ontslag aan de werknemer kan vragen of hij de voorwaarden vervult om zijn rechten vast te klikken. Dit om te vermijden dat de werkgever die een werknemer ontslaat die nu niet meer voldoet aan de vereisten om een SWT op te nemen niet op de hoogte is van het feit dat die bewuste werknemer zijn recht op een SWT en op een bedrijfstoeslag in het verleden had kunnen vastklikken (soms weet de werknemer het zelf niet!).

Na ontvangst van de schriftelijke aanvraag van de werkgever beschikt de werknemer over één maand om een attest aan te vragen via zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling. Zodra dit RVA-atteest door de ACLVB is afgeleverd heeft de betrokken werknemer opnieuw een maand de tijd om dit attest bij zijn werkgever in te dienen, per aangetekend schrijven of aan de werkgever overhandigd met een dubbel ter ondertekening als ontvangstbewijs.

Wanneer de werkgever die erom heeft verzocht het attest ontvangt, is dat attest bindend voor de werkgever en behoudt de betrokken werknemer het recht op de aanvullende vergoeding bij een later ontslag.

Indien de werknemer het attest niet binnen de voorziene termijn (een maand te rekenen vanaf de afgifte van het attest door de ACLVB-uitbetalingsinstelling) bezorgt aan de werkgever die erom heeft verzocht, zal hij zich niet kunnen beroepen op het kliksysteem. Dit betekent dat de werkgever de werknemer zal kunnen ontslagen zonder een bedrijfstoeslag te betalen.

Als de werkgever niet kan bewijzen dat hij een dergelijk attest voor het ontslag aan de werknemer heeft gevraagd of wanneer hij tot ontslag overgaat vooraleer het attest te hebben ontvangen, blijft het kliksysteem geldig en behoudt de betrokken werknemer het recht op de aanvullende vergoeding bij een later ontslag.

5.1.7 De onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

In het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de opzeg betekend of de contractbreuk een feit zijn tijdens de periode van erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering. Het einde van de opzegtermijn of van de fictieve periode die gedekt is door een verbrekingsvergoeding, moet zich situeren tijdens de duur van de overeenkomst en van de ministeriële erkenning (zonder rekening te houden met de verlenging van de opzegtermijnen). Verder moet op het ogenblik van de aankondiging van het voornemen over te zullen gaan tot een collectief ontslag voldaan zijn aan de leeftijdsvoorwaarde (55 jaar).

5.2 Het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst

Om te genieten van het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag moet de werknemer in aanmerking komen voor een bedrijfstoeslag op basis van de cao 17 van de Nationale Arbeidsraad of op basis van een bestaande sector- of bedrijfscao.

De werknemer moet ontslagen worden op de in de cao 17 voorgeschreven leeftijd (62 jaar) of op de leeftijd die werd vastgelegd in de sector- of bedrijfscao. In principe moet de sector- of bedrijfscao gesloten worden voor een duurtijd van maximum 3 jaar en mag deze geen clausules van stilzwijgende verlenging bevatten.

De bedrijfscao moet bovendien ondertekend worden door een secretaris van de vakbond (van buiten de onderneming) en neergelegd worden bij de griffie van de dienst collectieve arbeidsverhoudingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Tenslotte zal met de bedrijfscao enkel rekening worden gehouden op het ogenblik dat de werknemer recht heeft op een bedrijfstoeslag, als hij voordelen omvat die minstens evenwaardig zijn met wat voorzien is in de cao 17.

5.3 Voorwaarden qua leeftijd en beroepsloopbaan

5.3.1 Leeftijdsvoorwaarden

1. Het algemene stelsel: 62 jaar en ouder en het uitzonderingsstelsel vanaf 60 jaar

Sinds 1 januari 2015 zijn het nog enkel de werknemers die 62 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die toegang hebben tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Daar komt nog bij dat ze op het moment van de verbreking van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende moeten kunnen bewijzen.

De regering Di Rupo besliste eind 2011 om de loopbaanvoorwaarde fors te verhogen. Dit werd vastgelegd in het koninklijk besluit van 28 december 2011. De regering Michel heeft hier niet aan geraakt.

jaar van SWT (62 jaar)	te bewijzen leeftijds- en loopbaanvoorwaarden	
	man	vrouw
vanaf 1 januari 2015	62/40 jaar	62/31 jaar
vanaf 1 januari 2016	62/40 jaar	62/32 jaar
vanaf 1 januari 2017	62/40 jaar	62/33 jaar
vanaf 1 januari 2018	62/40 jaar	62/34 jaar
vanaf 1 januari 2019	62/40 jaar	62/35 jaar
vanaf 1 januari 2020	62/40 jaar	62/36 jaar
vanaf 1 januari 2021	62/40 jaar	62/37 jaar
vanaf 1 januari 2022	62/40 jaar	62/38 jaar
vanaf 1 januari 2023	62/40 jaar	62/39 jaar
vanaf 1 januari 2024	62/40 jaar	62/40 jaar

Sinds 1 januari 2015 moeten mannen aan een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar voldoen. Voor vrouwen verloopt de verhoging stapsgewijs: sinds 1 januari 2015 moeten vrouwen 31 jaar bijeen gewerkt hebben. Nadien, tot in 2024, wordt de loopbaanvoorwaarde telkens met een extra jaar verlengd. Vanaf 2024 zullen ook vrouwen dus een 40-jarige beroepsloopbaan moeten tellen, net zoals hun mannelijke collega's.

Er zijn uitzonderingen op deze leeftijd van 62 jaar. Voor sommige werknemers is het tijdelijk nog mogelijk een SWT aan 60 jaar op te nemen.

Hoewel de regering de toegangsleeftijd wilde optrekken van 60 naar 62 jaar, heeft ze niettemin de overgangsmaatregel wat versoepeld waardoor sommige werknemers na 1 januari 2015 nog steeds vanaf hun zestigste verjaardag in een SWT zullen kunnen stappen.

Het gaat om de werknemers die onder één van de volgende categorieën vallen:

1.1 Werknemers ontslagen vóór 1 januari 2015 die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- a) de werknemer werd ontslagen vóór 1 januari 2015;
- b) de werknemer is uiterlijk op 31 december 2016 60 jaar geworden en dit bij einde-arbeidsovereenkomst;
- c) de werknemer bewijst, bij einde-overeenkomst, dat hij voldoet aan de loopbaanvoorwaarde opgenomen in hoger vermelde tabel.

De werknemer mag niettemin de leeftijd van 60 jaar bereiken na 31 december 2016 (maar alleszins bij einde-arbeidsovereenkomst) als de opzegtermijn die hem door de werkgever wordt betekend op wettelijke basis of via een collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald. In dit geval wordt geen rekening gehouden met eventuele verlengingen van de opzegtermijn (door vakantie, ziekte...).

Maar voor de toepassing van deze overgangsmaatregel moet de werknemer dus in principe 60 jaar geworden zijn vóór 31 december 2016. Hierbij komen eventuele opzegtermijnverlengingen wel in aanmerking.

Het is mogelijk om de leeftijd van 60 jaar te bereiken na deze datum, maar de regering heeft willen vermijden dat opzegtermijnen kunstmatig worden verlengd door de partijen om van deze versoepeling te kunnen genieten. Dus: als de werknemer op het einde van de arbeidsovereenkomst dat zich na 31 december 2016 situeert 60 jaar wordt, kan dit enkel op basis van een theoretische opzegtermijn. Het leek immers logisch om werknemers met lange opzegtermijnen en ontslagen voor 2015 de mogelijkheid te geven nog te kunnen genieten van een SWT vanaf hun zestigste verjaardag indien de theoretische opzegtermijn na 31 december 2016 afloopt.

1.2 Sectorcao of ondernemingscao SWT 60 jaar als volgende voorwaarden zijn vervuld:

- a) er werd een sector- of ondernemingscao gesloten en neergelegd vóór 1 juli 2015 die uiterlijk op 1 januari 2015 in werking is getreden;
- b) deze cao voorziet de opname van een SWT op minimum 60 jaar;
- c) de werknemer wordt gedurende de geldigheidsperiode van deze cao ontslagen;
- d) de werknemer bereikt de leeftijd van minimum 60 jaar uiterlijk aan het einde van de arbeidsovereenkomst en gedurende de looptijd van deze cao;
- e) de werknemer bewijst, bij einde-overeenkomst, dat hij voldoet aan de loopbaanvoorwaarde opgenomen in hoger vermelde tabel.

In het kader van deze brochure kunnen we onmogelijk alle bestaande sector- en ondernemingscao's opsommen. Deze moeten uiterlijk sinds 1 januari 2015 van kracht zijn en hun looptijd mag niet meer dan 3 jaar behelzen. De datum van hun geldigheidsduur loopt met andere woorden ten laatste af op 31 december 2017. Deze cao's mogen dus ook voor een kortere duurtijd gesloten worden (bv. tot en met 31 december 2015). De werknemer zal in ieder geval ontslagen moeten zijn tijdens de geldigheidsduur van de cao en eveneens tijdens deze periode de vereiste leeftijd hebben bereikt.

Voor elke aanvraag in het vooruitzicht van een opname van een SWT is het bijgevolg nodig na te gaan of in de sector waaronder betrokkene ressorteert of in de onderneming waarin hij is tewerkgesteld een cao SWT 60 jaar bestaat. Als dat het geval is moet de duurtijd van de cao gecontroleerd worden om te zien of de werknemer tijdens de geldigheidsduur van de cao is ontslagen en de vereiste leeftijd heeft bereikt.

1.3 Het kliksysteem

Dit mechanisme is op zich geen overgangsmaatregel.

Het kliksysteem zal dus van toepassing blijven in het kader van het algemene stelsel op basis van de cao 17 die voorziet dat werknemers een SWT kunnen opnemen na 1 januari 2015 van zodra ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt. Het kliksysteem wordt uitgelegd onder punt 5.1.6.

De werknemer kan zijn recht op een SWT vastklikken in het kader van het algemene stelsel in functie van onderstaande leeftijden en loopbaan jaren:

jaar	mannen	vrouwen
2013	60/35	60/28
2014		
2015	62/40	62/31
2016	62/40	62/32
2017	62/40	62/33
2018	62/40	62/34

Voorbeeld:

Een man werd geboren in 1954. In 2014 is hij 60 jaar oud en heeft hij een beroepsverleden van 36 jaar. Hij wordt ontslagen in 2015 op 61-jarige leeftijd, met een 37-jarige loopbaan. Dus niet de vereiste 62/40. Hij zal een SWT kunnen opnemen op basis van zijn rechten vastgeklikt in 2014.

Voorbeeld:

Een vrouw die in 2014 60 jaar oud was en een 29-jarige loopbaan telde zal een SWT kunnen opnemen indien ze in 2014 haar rechten heeft vastgeklikt. Wanneer ze in 2016 op het einde van haar opzegtermijn 62 jaar oud is maar geen 32-jarig beroepsverleden kan voorleggen, zal ze niettemin in een SWT kunnen stappen.

Het kliksysteem biedt geen uitkomst meer voor de mannelijke werknemers vermits de toegangsvoorwaarden tot een SWT 62/40 sinds 2015 niet meer evolueren. Voor vrouwen kan het wel nuttig zijn aangezien de criteria telkens een jaar verhogen tot in 2024. Als ze hun anciënniteit vastklikken en later, bij afloop van hun opzegtermijn, de vereiste anciënniteit niet hebben bereikt, zullen ze alsnog een SWT kunnen opnemen.

Voorbeeld:

Een vrouw klikte haar rechten vast in 2017 voor een 33-jarige loopbaan, vermits haar opzegtermijn eindigt in 2018 en ze op dat moment niet meer aan de vereiste loopbaanvoorwaarde – die intussen 34 jaar is geworden – zal voldoen.

2. De uitzonderingsstelsels

1ste uitzondering: 58 jaar en ouder:

- a) SWT 58/33 bouw, nacht en zware beroepen
 - b) SWT 58/35 zware beroepen
 - c) SWT 58 jaar voor zeer lange loopbanen van minimum 40 jaar
 - d) SWT 58 jaar voor mindervalide werknemers
- a) SWT 58/33 bouw, nacht en zware beroepen
- De cao 111 van de Nationale Arbeidsraad bepaalt de toekenningsvoorwaarden die recht geven op de aanvullende vergoeding voor deze vorm van SWT. Deze cao werd gesloten op 27 april 2015 en biedt de sectoren de mogelijkheid dit stelsel voor de periode 2015 – 2016 in te voeren of te verlengen.
- Een bedrijfstoeslag kan toegekend worden in het kader van een SWT aan de werknemer van minstens 58 jaar oud met een 33-jarige beroepsloopbaan waarvan 20 jaar nachtdienst of 5 of 7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep. Ook de

bouwwakker die medisch ongeschikt verklaard is om zijn activiteiten in de bouw verder te zetten komt in aanmerking (als hij minimum 33 jaar gewerkt heeft).

Er bestaat eveneens een suppletief stelsel 'nacht en zwaar beroep', voor ondernemingen die niet onder een paritair comité ressorteren of een dat niet in werking is.

Noot: cao 112 werd eveneens in het kader van het SWT 58/33 gesloten met de bedoeling de leeftijdsverhoging te blokkeren zodat het in 2015–2016 nog mogelijk blijft voor werknemers, die aan de voorwaarden voldoen, in een SWT te stappen op 58 jaar. De sector dient toe te treden tot deze cao, via een sectorcao, zoniet vallen de werknemers die ertoe behoren terug op het KB van 3 mei 2007 om recht te hebben op een SWT, met alle gevolgen vandie (hogere toegangsleeftijd).

De leeftijd van 58 jaar zal in de toekomst immers opgetrokken worden naar 60 jaar, na een advies van de Nationale Arbeidsraad dat op hetzelfde ogenblik uitgebracht wordt als het advies rond de pensioenhervorming. Tot zolang echter de Nationale Arbeidsraad cao's blijft sluiten – en alvast voor 2015–2016 het zekere voor het onzekere heeft genomen met het sluiten van cao 112 – en nadien eventueel voor de volgende jaren, en tot zolang de sector blijft toetreden via een cao, zullen de werknemers die aan de criteria beantwoorden nog een SWT op 58 jaar kunnen opnemen. Dit gezegd zijnde: het is weinig waarschijnlijk dat de leeftijd tot 60 wordt verhoogd in 2015–2016 en dus hoefden de sectoren in principe niet toe te treden tot cao 112 via een sectorcao.

Voor de periode 2015–2016 opent cao 111 het recht op een SWT (op basis van artikel 3§1 van het KB van 3 mei 2007 dat verduidelijkt dat deze SWT-vorm moet worden voorzien in een cao van de NAR of in het interprofessioneel akkoord dat om de 2 jaar wordt gesloten), daar waar cao 112 de leeftijdsverhoging blokkeert. De sectoren moeten een cao sluiten ter opening van het recht én om toe te treden tot de cao die de leeftijd op 58 jaar behoudt. Zoals al vermeld is het weliswaar onwaarschijnlijk dat deze wettelijke leeftijdsverhoging nog in 2015–2016 gebeurt.

a.1) Cao 111 voor de werknemers uit de bouw, met nachtwerk of een zwaar beroep

De cao 111 van de Nationale Arbeidsraad kent een aanvullende vergoeding toe in het kader van een SWT aan werknemers die uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn, een 33-jarig beroepsverleden kunnen bewijzen, en:

HETZIJ,

- op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst ten minste 20 jaar hebben gewerkt binnen een arbeidsstelsel cf. cao 46, met name nachtwerk

EN,

- onder een paritair (sub)comité ressorteren dat een cao heeft gesloten die dit SWT invoert of verlengt.

HETZIJ,

- op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst kunnen bewijzen dat ze een zwaar beroep hebben uitgeoefend:

1. ofwel gedurende de 5 jaar (dag op dag berekend), tijdens de laatste 10 kalenderjaren (dag op dag) die voorafgaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst;
2. ofwel gedurende de 7 jaar (dag op dag) over de laatste 15 kalenderjaren (dag op dag) die voorafgaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

EN,

- onder een paritair (sub)comité ressorteren dat een cao heeft gesloten die dit SWT invoert of verlengt.

HETZIJ,

- in de bouwsector hebben gewerkt (PC 124);
- over een medisch attest beschikken afgeleverd door de arbeidsgeneesheer waarin hun ongeschiktheid tot het verderzetten van een activiteit in de bouw wordt bevestigd;
- het PC van de bouw heeft een cao gesloten die leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voorziet (mogen niet lager zijn dan respectievelijk 58 jaar en 33 jaar) en een voorwaarde inzake arbeidsgeschiktheid heeft opgenomen.

Wat is een 'zwaar beroep'?

- **Werken in wisselende ploegen:** het gaat om werk in minstens 2 ploegen met minstens 2 werknemers die hetzelfde werk verrichten voor wat de inhoud en de omvang betreft, die elkaar opvolgen in de loop van de dag zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping langer duurt dan een kwart van hun dagelijkse opdrachten en op voorwaarde dat de werknemer beurtelings van ploeg verandert;
- **Werken in onderbroken diensten:** het gaat om werk waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen, met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; onder 'permanent' moet worden verstaan dat deze onderbroken dienst het gewone arbeidstelsel van de werknemer betreft en dus geen occasioneel regime is;
- **Nachtwerk cf. cao 46:** het gaat om werk verricht in ploegen waarbij nachtprestaties zijn voorzien, alsook om andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

In het kader van een SWT kan het vliegend personeel werkzaam in de luchttransportsector beschouwd worden als zijnde tewerkgesteld met nachtprestaties: loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar met nachtprestaties of gedurende de laatste 10/15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 5/7 jaar nachtwerk hebben verricht.

a.2) Het suppletief stelsel van cao 111

De cao 111 omvat het kader dat de regels inzake bedrijfstoelage vastlegt voor werknemers die tewerkgesteld zijn in een branche die onder geen enkel paritair comité ressorteert of één dat niet in werking is.

Welke werknemers komen in aanmerking voor een SWT? Diegenen, die uiterlijk bij einde-overeenkomst de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en minstens 33 jaar hebben gewerkt, voor zover dat ze op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 20 jaar binnen een nachtstelsel hebben gewerkt, ofwel over de laatste 10 of 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minstens 5 of 7 jaar een zwaar beroep hebben beoefend. Hun werkgevers kunnen voor hen een SWT regelen door toe te treden tot de cao 111. Dit kan ofwel onder vorm van een cao, ofwel via een toetredingsakte of via een wijziging van het arbeidsreglement. Ongeacht de gekozen toetredingsvorm zal deze neergelegd dienen te worden bij de griffie van de collectieve arbeidsverhoudingen door de werkgever. Wanneer de toetreding via een toetredingsakte gebeurt, dienen de voorschriften van het artikel 5 van de cao 111 te worden gevolgd (volgens het model in de bijlage van deze cao 111).

Het ontwerp van toetredingsakte wordt door de werkgever aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld en gedurende 8 dagen wordt een register ter beschikking van de werknemers gesteld waarin zij opmerkingen kunnen optekenen. Deze kunnen eveneens meegedeeld worden aan de bevoegde sociaal inspecteur van de vestigingsplaats van de werkgever. De naam van de werknemer mag niet worden bekendgemaakt. Na deze termijn van 8 dagen wordt de toetredingsakte samen met het register door de werkgever neergelegd bij de griffie van de collectieve arbeidsverhoudingen.

a.3) Toepassingsmodaliteiten van de cao 111

De cao 111 is gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

De werknemer die voldoet aan alle hoger genoemde voorwaarden en van wie de opzegtermijn na 31 december 2016 afloopt, behoudt zijn recht op een bedrijfstoelage.

a.4) SWT op 56 jaar voor werknemers met nachtwerk of uit de bouw: tijdelijk behoud

Voorlopig blijven sommige werknemers recht hebben op een SWT 'bouw en nacht' op 56 jaar, op voorwaarde dat ze aan de volgende criteria voldoen:

1. de werknemer werd ontslagen vóór 1 januari 2015;
2. de werknemer is uiterlijk op 31 december 2014 56 jaar geworden en dit bij einde-arbeidsovereenkomst;
3. de werknemer bewijst, bij einde-overeenkomst, een loopbaan van 33 jaar;
4. op het einde van de arbeidsovereenkomst voldeed de werknemer aan één van volgende situaties:
 - a) 20 jaar gewerkt in een arbeidsstelsel cf. artikel 1 van de cao nr. 46, met name een nachtregime;
 - b) in dienst geweest van een werkgever die ressorteert onder het PC bouw en over een medisch attest beschikken afgeleverd door de arbeidsgeneesheer waarin de ongeschiktheid tot het verderzetten van een activiteit in de bouw wordt bevestigd.

Het vliegend personeel werkzaam in de luchttransportsector met nachtprestaties kan eveneens van deze maatregel genieten.

Het ontslag moet hebben plaatsgevonden vóór 1 januari 2015. De datum van aanvraag om een SWT te kunnen opnemen is niet relevant (mag na 2015 zijn).

b) SWT 58/35 zware beroepen

De werknemer die minstens 58 jaar oud is, kan van een SWT genieten op voorwaarde dat hij, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, een 35-jarige beroepsloopbaan kan bewijzen en gedurende zijn loopbaan een zwaar beroep heeft uitgeoefend, als volgt:

- hetzij, minstens 5 jaar een zwaar beroep hebben gehad over de laatste 10 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst;
- hetzij, ten minste 7 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend over de laatste 15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt beschouwd als zwaar beroep: het werk in wisselende ploegen, in onderbroken dienst en nachtwerk (zie definitie hoger).

Het vliegend personeel werkzaam in de luchttransportsector zal van deze maatregel kunnen genieten op voorwaarde dat nachtprestaties kunnen worden bewezen.

Dit SWT kan ingevoerd worden via een sector- of ondernemingscao. In dit geval is geen cao van de Nationale Arbeidsraad vereist, in tegenstelling tot het SWT 58/33 (bouw, nacht en zware beroepen).

De cao 113 van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten met de bedoeling de toegangsleeftijd tot dit SWT voor de periode 2015–2016 te blokkeren. De leeftijd die op 1 januari 2015 nog vastgelegd was op 58 jaar zal verhoogd worden na een advies van de Nationale Arbeidsraad dat op hetzelfde ogenblik uitgebracht wordt als het advies rond de pensioenhervorming. Enkel de sectoren moeten toetreden tot deze cao om hun werknemers toe te laten te blijven genieten van een SWT op 58 jaar. Zoniet is de verhoogde leeftijd op hen van toepassing, nl. 60 jaar.⁶

De cao van de Nar zal na 2016 al dan niet verlengd worden en al dan niet dezelfde leeftijdsvoorwaarde (58 jaar) omvatten.

⁶ Zoals voor het SWT 58/33 is het ook hier onwaarschijnlijk dat de verhoging plaatsvindt in de periode 2015-2016: het is dus in feite niet nodig om toe te treden tot de cao 113.

De werknemer die de leeftijd van 58 jaar bereikt tijdens de geldigheidsduur van de cao (van de Nationale Arbeidsraad en van de sector) tot 31 december 2016 maar van wie de opzegtermijn afloopt buiten deze periode zal niettemin eveneens kunnen genieten van dit SWT.

c) SWT 58/40 zeer lange loopbaan

Het SWT zeer lange loopbanen wordt voor de periode vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 georganiseerd door de cao 115 van de Nationale Arbeidsraad.

De ontslagen werknemers die tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016 minstens de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen, kunnen intreden in dit stelsel.

Een werknemer die voldoet aan alle voorwaarden om dit SWT op te nemen maar van wie de opzegtermijn afloopt na 31 december 2016 behoudt zijn recht op een bedrijfstoelage.

De cao 116 heeft de bedoeling de toegangsleeftijd tot dit SWT voor de periode 2015–2016 te blokkeren op 58 jaar. Het was voorzien dat de toegangsleeftijd tot dit SWT pas op 1 januari 2017 opgetrokken zou worden tot 60 jaar. Niettemin was er een cao van de NAR nodig om de leeftijd in 2015 en 2016 op 58 jaar te behouden, aangezien het KB van 3 mei 2007 dit zo vereiste. In deze periode (2015–2016) moeten de sectoren dus niet toetreden tot een cao van de NAR aangezien de leeftijd op 58 jaar behouden blijft.

Noot: noch de sectoren, noch de ondernemingen dienen een cao te sluiten om het recht op een bedrijfstoelage in het kader van een SWT zeer lange loopbanen te openen. Dit vloeit voort uit de cao gesloten op het niveau van de Nationale Arbeidsraad.

De regering Michel wilde ook de toegangsleeftijd tot dit SWT onmiddellijk optrekken, maar er werd in een overgangsmaatregel voorzien.

Sommige werknemers kunnen blijven genieten van dit SWT zeer lange loopbanen op 56 jaar, indien ze de volgende voorwaarden cumulatief vervullen:

- ontslagen zijn voor 1 januari 2016;
- uiterlijk op 31 december 2015 en bij einde-overeenkomst 56 jaar geworden zijn;
- een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen bij einde-overeenkomst.

Een werknemer die voldoet aan alle voorwaarden om dit SWT op te nemen maar van wie de opzegtermijn afloopt na 31 december 2015, behoudt zijn recht op een bedrijfstoelage.

d) SWT 58/35 voor de mindervalide werknemers

Deze vorm van werkloosheid met bedrijfstoelage – het vroegere medische brugpensioen – mag niet verward worden met een SWT bouw, voorzien voor bouwvakkers vanaf 58 jaar die een 33-jarige loopbaan kunnen bewijzen, naast een medische ongeschiktheid voor de verdere uitoefening van hun beroep, gestaafd door een attest.

Een medische SWT viseert de ontslagen werknemers vanaf 58 jaar die, op het einde van hun arbeidsovereenkomst een [35-jarige beroepsloopbaan](#) kunnen aantonen en tevens het statuut van [mindervalide werknemer](#) hebben of van werknemer met ernstige lichamelijke problemen.

Overeenkomstig het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet dit SWT georganiseerd worden in het kader van een cao die gesloten wordt in de Nationale Arbeidsraad.

De cao 114 van de Nationale Arbeidsraad werd ondertekend op 27 april 2015 voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016. Deze cao is dus de opvolger van de cao 105 (periode 2013–2014).

Het recht op dit SWT vloeit voort uit deze cao van de Nationale Arbeidsraad. Het is dus niet nodig om op sector- of ondernemingsniveau een cao te onderhandelen.

De cao 114 is van toepassing op de volgende werknemers:

- **de mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid:**

- a) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap;
- b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

Noot: voor werknemerscategorieën a) en b) volstaat het de medische criteria te vervullen om ingeschreven te kunnen worden in een agentschap voor personen met een handicap of om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming, ook als aan de andere voorwaarden om hiervoor in aanmerking te kunnen komen niet werd voldaan (bv. omdat men te hoge inkomsten heeft).

- c) de doelgroepwerknemers tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité nr. 327 voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen ressorteren, uitgezonderd het omkaderingspersoneel;
- d) de werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65% in het kader van de arbeidsongevalwetgeving of de wetgeving inzake beroepsziekten.

- **de werknemers met ernstige lichamelijke problemen:**

Drie voorwaarden moeten hierbij zijn vervuld:

1. het moet gaan om ernstige lichamelijke problemen;
2. deze problemen zijn geheel of gedeeltelijk veroorzaakt door de beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit;
3. deze problemen bemoeilijken de verdere uitoefening van het beroep van betrokkene op significante wijze.

Zijn uitgesloten: de personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en geen effectieve arbeidsprestaties leveren.

Als de werknemer daarentegen een activiteit uitoefent die toegestaan is in de wetgeving betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering zal hij van een medisch SWT kunnen genieten voor zover hij alle voorwaarden vervult.

Het moet worden benadrukt dat de ernstige lichamelijke problemen niet mogen losstaan van de beroepsactiviteit, noch van de toekomstige activiteit. Ze moeten dus van die aard zijn dat ze geheel of gedeeltelijk het gevolg zijn van de uitgeoefende beroepsactiviteit of van elke vroegere beroepsactiviteit en dat ze de verdere uitoefening van het beroep ernstig belemmeren. Bijgevolg is het concept ernst dus niet afhankelijk van een bepaald percentage lichamelijke ongeschiktheid maar gelinkt aan de beroepsactiviteit van de werknemer.

De erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen moet worden aangevraagd bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO). De aanvraag moet vergezeld zijn van een administratief en medisch dossier. Het Fonds voor Arbeidsongevallen zal vervolgens het attest om erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen al dan niet afleveren.

Het is de commissie van medische deskundigen, bestaande uit twee artsen van het FAO en twee geneesheren van het Fonds voor Beroepsziekten, die zich buigt over het dossier.

De aanvraag wordt voorgelegd ter beslissing aan het medisch-technisch comité van het FAO dat bevoegd is om advies te geven over de toekenning van een door het FAO af te leveren attest.

Uit de toepassing van de cao 91 en volgende zijn interpretatieproblemen naar voren gekomen die hun oorsprong vinden bij de uitvoering van de bepalingen inzake de ernstige lichamelijke problemen. De commissie van medische deskundigen ondervond moeilijkheden bij het begrip 'oorzakelijk verband' tussen de aanwezigheid van ernstige lichamelijke problemen en de beroepsactiviteit.

Vandaar de publicatie van 'mededeling nr. 12' van de Nationale Arbeidsraad, teneinde een unanieme interpretatie over de kwestie te geven wat de hangende dossiers betreft. Deze interpretatie werd in de cao 105 en nu ook in de huidige cao 114 opgenomen, ter behandeling van de nieuwe dossiers.

Zo kan het begrip 'oorzakelijkheid' een op zichzelf staand begrip zijn dat niet noodzakelijk vereist dat er eerst een arbeidsongeval of een beroepsziekte is geweest.

Er wordt op gewezen dat het begrip 'oorzakelijkheid' moet worden toegepast in die zin dat op redelijke wijze moet worden geoordeeld dat het ernstige lichamelijke probleem althans gedeeltelijk veroorzaakt of verergerd kan zijn door de beroepsactiviteit.

Noot: in het kader van deze nogal complexe procedure, is het de RVA die vooraf moet beoordelen of de loopbaanvoorwaarde van 35 jaar al dan niet werd vervuld.

In eerste instantie zullen de betrokken werknemers een formulier C17-beroepsverleden-cao91 dienen in te vullen.

- **de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen:**

Zijn gevisieerd: de werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar.

De blootstelling gebeurde:

- in ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld (cumulatieve voorwaarde);
- of, in fabrieken van materialen in vezelcement.

Toekenningsvoorwaarden voor de bedrijfstoelage

Betrokkene moet:

- De leeftijd van 58 jaar hebben bereikt gedurende de periode tussen 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016, en uiterlijk op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar kunnen aantonen op het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Het bewijs kunnen leveren:
 - wat de mindervalide werknemers betreft, dat ze tot één van hoger gevisieerde categorieën behoren;
 - wat de werknemers met ernstige lichamelijke problemen aangaat, dat ze over een attest afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, beschikken;
 - voor de werknemers die gelijkgesteld zijn aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat ze beschikken over een attest van het Fonds voor Beroepsziekten.

- Ontslagen zijn – uitgezonderd wegens zware fout – tussen de periode gaande van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016.

De werknemers die al deze voorwaarden vervullen en wiens opzegtermijn afloopt na 31 december 2016 behouden hun recht op een aanvullende vergoeding.

Zoals hoger aangegeven wordt de cao gesloten voor een bepaalde duur en stopt haar uitwerking op 31 december 2016. Ze is evenwel verlengbaar na een evaluatie binnen de commissie ‘zware beroepen’ in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Zo ook zullen werknemers die aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voldoen en die hun dossier hebben ingediend bij het Fonds voor Arbeidsongevallen voor 1 juli 2016 hun rechten behouden op een SWT, zelfs als ze pas na 31 december 2016 het bewijs leveren ernstige lichamelijke problemen te hebben, zoals blijkt uit het attest hen afgeleverd door het voornoemde fonds.

Bescherming tegen ontslag

De cao bevat een bijzondere bepaling die moet verhinderen dat werknemers die een aanvraag tot erkenning als mindervalide werknemer hebben ingediend ontslagen worden buiten het kader van werkloosheid met bedrijfstoelage en tijdens de procedure van erkenning.

De werknemer behoudt dus eveneens het recht op de aanvullende vergoeding, indien hij voldoet aan voornoemde voorwaarden en indien hij:

- een aanvraag heeft ingediend om erkend te worden als mindervalide werknemer;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure als mindervalide wordt ontslagen;
- op het einde van de procedure over het bewuste attest beschikt.

Noot: de sociale partners verbinden er zich toe om de mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoelage op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst te beperken tot maximum 1 200 personen op jaarbasis op kruissnelheid.

De commissie zware beroepen die de opdracht kreeg dit SWT te evalueren, stelt in haar advies nr. 1 846 dat er 42 dossiers zijn waarin een medische SWT werd toegekend over de periode 2010–2012, dus lang niet de 1 200 personen op jaarbasis op kruissnelheid.

Wat het bedrag, de berekening en de aanpassing van de aanvullende vergoeding, het cumulatieverbod met andere voordelen en de te volgen ontslagprocedure betreft, wordt verwezen naar de cao 17, tenzij er gunstigere bepalingen bestaan in een op sector- of bedrijfsniveau gesloten cao.

2de uitzondering: 55 jaar voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Het artikel 18 § 7 van het KB van 3 mei 2007 voorziet de mogelijkheid de toegangsleeftijd tot een SWT te verlagen in het kader van de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. De normale leeftijd van 60 jaar werd intussen opgetrokken naar 62 jaar.

De regels werden grondig gewijzigd na de hervorming van december 2011: zoals de tabel (zie lager kolom 2) aantoont was er al een geleidelijke leeftijdsverhoging voorzien vanaf 1 januari 2012. De regering Michel is nog een stap verder gegaan en er bestaat nu geen onderscheid meer tussen de onderneming in moeilijkheden en deze in herstructurering wat de toegangsleeftijden tot het SWT betreft (tabel lager, kolom 3).

Sinds 1 januari 2015 is de toegangleeftijd tot het SWT op 55 jaar gebracht zowel in de ondernemingen in moeilijkheden als deze in herstructurering.

Een progressieve verhoging is gepland, als volgt:

- 56 jaar vanaf 1 januari 2016
- 57 jaar vanaf 1 januari 2017
- 58 jaar vanaf 1 januari 2018
- 59 jaar vanaf 1 januari 2019
- 60 jaar vanaf 1 januari 2020

De toegangleeftijd zal niet verhoogd als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. er bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad, die algemeen bindend is verklaard bij KB en van kracht is voor de periode 2015 – 2016; deze voorziet nog in een lagere leeftijdsgrens die echter nooit lager kan zijn dan 55 jaar;
2. deze cao heeft een beperkte duurtijd, bevat geen clause van stilzwijgende verlenging; de duurtijd is maximum 2 jaar;
3. de datum waarop de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering start situeert zich binnen de geldigheidsduur van de cao;
4. de cao gesloten in de onderneming in het kader van de erkenning en met het oog op de invoering van een SWT bevat een bepaling die uitdrukkelijk vermeldt dat de cao gesloten is in toepassing van de cao van de NAR.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 27 april 2015 de cao 117 gesloten voor de periode 2015 – 2016. De toegangleeftijd tot het SWT wordt hierin geblokkeerd op 55 jaar voor de werknemers die in het kader van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering werden ontslagen. Zodoende wordt de leeftijd in 2016 niet opgetrokken tot 56 jaar, mits het bestaan van een ondernemings-cao.

De cao van de NAR kan worden verlengd of gewijzigd na 2016 volgens dezelfde modaliteiten maar zal een geleidelijke verhoging moeten behelzen om ervoor te zorgen dat de minimumtoegangleeftijd tot dit SWT in 2020 60 jaar bedraagt. De regering Michel is gezwicht onder druk van de vakbonden en staat dus toe dat deze leeftijd nog blijft behouden. Desalniettemin zal de minimumtoegangleeftijd tot het SWT in ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering in 2020 op 60 jaar gebracht moeten zijn.

Het is de leeftijd die de werknemer had op datum van aankondiging van het collectief ontslag die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of hij recht heeft op een SWT en vanaf 1 januari 2015 gelden de nieuwe verhoogde toegangleeftijden (zie tabel hierna, laatste kolom).

Als de aankondiging van het collectief ontslag plaatsvond voor 1 januari 2015, zijn de vroegere leeftijden nog van toepassing (zie tabel hierna, tweede kolom).

	Situatie sinds 01.01.2012 als de begindatum van de erkenningsperiode zich situeert: > 31.12.2011: voor ondernemingen in moeilijkheden > 31.12.2012: voor ondernemingen in herstructurering	Sinds 01.01.2015
SWT ondernemingen in moeilijkheden	(52 jaar in 2012) (52,5 jaar in 2013) (53 jaar in 2014) 53,5 jaar in 2015 54 jaar in 2016 54,5 jaar in 2017 55 jaar in 2018	55 jaar Verhoging als volgt: 56 jaar in 2016 57 jaar in 2017 58 jaar in 2018 59 jaar in 2019 60 jaar in 2020 tenzij kader- en bedrijfscao
SWT ondernemingen in herstructurering	55 jaar sinds 2013 Maar toepassing leeftijden cf. ondernemingen in moeilijkheden als: ontslag = 20% van personeelsbestand + 100% TBE of activiteitensegment en TBE of segment bestaan minimum 2 jaar	Leeftijd is 60 jaar in 2020 2015 – 2016: leeftijd vastgelegd op 55 jaar (cao 117) mits toetreding via ondernemings-cao

Noot: wat de ondernemingen in herstructurering betreft, als de aankondiging van het collectief ontslag zich tussen 1 januari 2013 en 31 december 2014 situeerde, kan de minimintoegangleeftijd tot het SWT geleidelijk aan verhoogd worden (bv. 53,5 jaar in 2015), zoals voor de ondernemingen in moeilijkheden, op voorwaarde dat aan volgende vereisten is voldaan:

- het collectief ontslag heeft betrekking op ten minste 20% van het personeelsbestand;
- het collectief ontslag viseert alle werknemers van de technische bedrijfseenheid of van een bedrijfssegment;
- de TBE of het segment bestaat al minstens twee jaar.

Hoewel sommige ondernemingen nog genieten van deze regeling, worden ze steeds zeldzamer.

De aan de werknemer betekende opzegtermijn (of de periode die gedekt is door een verbrekingsvergoeding) moet aflopen tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve overeenkomst en tijdens de periode van ministeriële erkenning als bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden. De arbeidsovereenkomst dient trouwens verbroken te worden of de opzeg betekend, tijdens de periode van ministeriële erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, cf. het artikel 1§3 van het KB van 3 mei 2007.

De ontslagen werknemer kan pas toetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag na 6 maanden ingeschreven te zijn geweest in een tewerkstellingscel (zie 'activerend beleid bij herstructureringen').

Noot: bij een collectief ontslag moet de werknemer de vereiste leeftijd uiterlijk bereikt hebben op de dag van de aankondiging van het collectief ontslag door de werkgever.

De werknemer zal verder, ongeacht de leeftijd van vertrek, op het ogenblik van de stopzetting van de arbeidsrelatie, een bepaald beroepsverleden moeten kunnen bewijzen (hier veranderde de hervorming niets aan):

- hetzij, 10 jaar gewerkt hebben als loontrekkende in de sector tijdens de laatste 15 jaar die aan de arbeidsovereenkomst voorafgaan;
- hetzij, een 20-jarige loopbaan als loontrekkende hebben.

Meer details betreffende de problematiek van de ondernemingen in herstructurering en in moeilijkheden vindt u onder hoofdstuk 7.

Overzichtstabel bestaande SWT-vormen vanaf 1 januari 2015

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Loopbaan jaren te bewijzen door de werknemer		
		Jaar van opname SWT	Mannen	Vrouwen
vanaf 62 jaar	Ontslag cf. cao 17 of een cao die minstens evenwaardige voordelen voorziet.	vanaf 1 januari 2015 vanaf 1 januari 2016 vanaf 1 januari 2017 vanaf 1 januari 2018 vanaf 1 januari 2019 vanaf 1 januari 2020 vanaf 1 januari 2021 vanaf 1 januari 2022 vanaf 1 januari 2023 vanaf 1 januari 2024	40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar 40 jaar	31 jaar 32 jaar 33 jaar 34 jaar 35 jaar 36 jaar 37 jaar 38 jaar 39 jaar 40 jaar
vanaf 58 jaar	Door middel van een sectorcao gesloten op basis van cao 111 van de NAR: <ul style="list-style-type: none"> • of voor werknemers die minstens 20 jaar gewerkt hebben in arbeidsstelsel met nachtprestaties (cao 46); • of voor werknemers die onder het PC 124 vallen en in het bezit zijn van een medisch attest afgeleverd door een arbeidsgeneesheer waarin hun ongeschiktheid tot verderzetting van een beroepsactiviteit wordt gestaafd; • of voor werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (werk wisselende ploegen, in onderbroken dienst, ploegwerk met nachtprestaties) gedurende 5/7 jaar in 10/15 jaar die voorafgaan aan einde-arbeidsovereenkomst. <p>Op suppletieve basis en via toetredingsakte voor de werknemers met 20 jaar nachtdienst of met een zwaar beroep die niet onder een PC ressorteren of één dat niet in werking is.</p>	33 loopbaan jaren		
	Op basis van een sector- of ondernemingscao voor werknemers met een zwaar beroep (werk wisselende ploegen, in onderbroken dienst, ploegwerk met nachtprestaties) gedurende 5/7 jaar in 10/15 jaar die voorafgaan aan einde-arbeidsovereenkomst.	35 loopbaan jaren		
	Op basis van cao 115 voor werknemers met een zeer lange loopbaan.	40 loopbaan jaren		
	Op basis van cao 114 voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen .	35 loopbaan jaren		

Leeftijd	Toepassingsvoorwaarden	Loopbaanjaren te bewijzen door de werknemer
vanaf 55 jaar mits toetreding via ondernemingscao	<p>Voor werknemers tewerkgesteld in een bedrijf dat erkend in moeilijkheden of in herstructurering door de minister van werk op basis van een cao of een collectief akkoord goedgekeurd door de minister van werk.</p> <p>Geleidelijke leeftijdsverhoging, als volgt: 56 jaar vanaf 1 januari 2016 57 jaar vanaf 1 januari 2017 58 jaar vanaf 1 januari 2018 59 jaar vanaf 1 januari 2019 60 jaar vanaf 1 januari 2020</p> <p>Cao 117 blokkeert leeftijd op 55 jaar in 2015 – 2016, maar bedrijf moet toetreden tot deze cao, zoniet wordt leeftijd 56 jaar in 2016.</p> <p>In 2020 is leeftijd in ieder geval 60 jaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 10 jaar gewerkt in de sector over de laatste 15 jaar die aan de arbeidsovereenkomst voorafgaan • hetzij 20-jarige loopbaan als loontrekkende bewijzen

5.3.2 Loopbaanvoorwaarden

Om toegang te krijgen tot een SWT moet de werknemer tevens een bepaald aantal jaren hebben gewerkt.

De berekening van de loopbaanjaren gebeurt op basis van de artikels 37 en 38 uit het koninklijk besluit van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsreglementering en op basis van het artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Alle dagen waarop effectief arbeidsprestaties werden geleverd maar ook bepaalde periodes van werkonderbreking zoals de wettelijke vakantiedagen, de ziekteperiodes, omstandigheidsverlof, onthaalverlof en zo meer, kunnen meetellen voor de berekening.

Welke dagen kunnen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen? Bepaalde periodes van inactiviteit zoals de werkloosheidsperiodes waarin men volledig uitkeringsgerechtigd was of de periodes van loopbaanonderbreking, of nog, de periodes waarin geen sociale bijdragen binnen het werknemersstelsel werden betaald (bv.: periodes van inactiviteit binnen het onderwijs of in de overheidssector).

Tabel: Samenvatting met arbeidsdagen gelijkgestelde periodes

Soorten prestaties of gelijk te stellen periodes	Algemeen stelsel 62 jaar	Afwijkende stelsels voor de leeftijd van 62 jaar			
		Lange loopbanen (58/38), zware beroepen (58/35), mindervaliden (58/35)	Vroegere cao's (1986 – 1987) 57 jaar	Bouwsector, nachtarbeid en zware beroepen (58/33)	Loopbaan van 40 jaar (58/40)
Prestaties verricht in een bijzonder kader					
• opleidingsprogramma van het industrieel leerlingwezen	ja	ja	ja	ja	ja (4)
• leerovereenkomst, beroepsinschakelings-overeenkomst	ja	ja	ja	ja	ja (4)
• in openbare sector of in inrichting van het gesubsidieerd onderwijs of gemeenschapsonderwijs	ja (1)	ja (1)	ja (1)	ja (1)	nee
• periodes van militaire dienst of als gewetensbezwaarde	ja	ja	ja	ja	ja (4)
Periodes van inactiviteit					
a) Gelijktstellingskrediet A					
<ul style="list-style-type: none"> • dagen uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid • periodes van loopbaanonderbreking met toekenning van uitkeringen (2) • periodes van loopbaanonderbreking zonder toekenning van uitkeringen (3) • periodes van deeltijdse arbeid zonder onderbrekingsuitkeringen 	ja, voor een maximum van 5 jaar	ja, voor een maximum van 3 jaar	<ul style="list-style-type: none"> • Voor een maximum van 3 jaar: vergoede volledige dagen werkloosheid, dagen deeltijdse arbeid met behoud van rechten, dagen loopbaanonderbreking met uitkeringen en onderbrekingsperiodes zonder uitkeringen genomen om een kind van jonger dan 6 jaar op te voeden. • Voor een maximum van 3 jaar: dagen loopbaanonderbreking zonder uitkeringen genomen om een 2de of volgend kind van jonger dan 6 jaar op te voeden. • Voor een maximum van 10 jaar: vergoede dagen volledige werkloosheid en dagen deeltijdse arbeid met behoud van rechten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor een maximum van 5 jaar: dagen LBO met uitkeringen, dagen LBO zonder uitkeringen genomen om een kind van jonger dan 6 jaar op te voeden. • Voor een maximum van 3 jaar: dagen LBO zonder uitkeringen genomen om 2de of volgend kind jonger dan 6 jaar op te voeden. • Voor maximum van 3 jaar: vergoede dagen volledige werkloosheid en dagen deeltijdse arbeid met behoud van rechten. 	ja (4) Met inbegrip van de periodes van schorsing van arbeidsprestaties voor de werknemers van 50 jaar en ouder.

Soorten prestaties of gelijk te stellen periodes	Algemeen stelsel 62 jaar	Afwijkende stelsels voor de leeftijd van 62 jaar			
		Lange loopbanen (58/38), zware beroepen (58/35), mindervaliden (58/35)	Vroegere cao's (1986 – 1987) 57 jaar	Bouwsector, nachtarbeid en zware beroepen (58/33)	Loopbaan van 40 jaar (58/40)
b) Gelijktstellingskrediet B					
<ul style="list-style-type: none"> • dagen uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid • periodes van loopbaanonderbreking met toekenning van uitkeringen • periodes van loopbaanonderbreking zonder toekenning van uitkeringen (3) • periodes van deeltijdse arbeid niet bedoeld in hoger vermelde opsomming 	ja, voor een maximum van 936 dagen (= 3 jaar)	ja, voor een maximum van 936 dagen (= 3 jaar)			nee
c) Gelijktstellingskrediet C					
vanaf 1 januari 2009, de periodes van deeltijdse arbeid gelegen vóór 01.01.1985	ja, voor een maximum van 624 dagen (= 2 jaar)	ja, voor een maximum van 936 dagen (= 3 jaar)			nee

- (1) Op voorwaarde dat de werknemer een loopbaan van minstens 20 jaar als loontrekkende rechtvaardigt waarvan 5 jaar onmiddellijk moet voorafgaan aan de aanvraag van het SWT.
 - (2) Uitzonderd bepaalde periodes van tijdskrediet: de periodes van 4/5 tijdskrediet en 1/2 tijdskrediet voor werknemers van 50 jaar en ouder die niet kunnen worden gelijkgesteld.
 - (3) Uitzonderd de periodes waarin een zelfstandige activiteit of een activiteit in de openbare sector of het onderwijs werd uitgeoefend.
 - (4) De periodes die kunnen worden gelijkgesteld en waarvoor naar (4) verwezen wordt mogen in totaal niet meer bedragen dan 3 kalenderjaren over de volledige loopbaan. Ter verduidelijking: ook in het geval van een periode van loopbaanonderbreking zonder werkloosheidsuitkeringen of onderbrekingsuitkeringen kan enkel de periode gewijd aan de opvoeding van een kind van jonger dan 6 jaar worden gelijkgesteld.
- Alle periodes van loopbaanonderbreking met uitkeringen worden, zonder uitzondering, in aanmerking genomen.
- Algemene opmerking: De eerste 2 jaar van tijdskrediet o.v.v. een volledige schorsing, op basis van het artikel 3 van de cao 77bis betreffende het tijdskrediet, die aanvangen na 31 mei 2007 en waarvoor de werknemer een uitkering geniet kunnen niet gelijkgesteld worden met arbeidsdagen, behalve als betrokkene kan rechtvaardigen dat ze werden genomen voor de opvoeding van een kind van jonger dan 8 jaar, voor palliatieve zorgverstrekking, voor de zorg over een zwaar ziek gezins- of familielid of om te zorgen voor een gehandicapt kind dat thuis woont, of nog, om een opleiding te volgen die aan welbepaalde criteria voldoet.

Het is de ontslagen werknemer die in het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage wil stappen, die de bewijslast met betrekking tot de beroepsloopbaan zal moeten leveren. Elke werknemer kan vooraf zijn jaren beroepsloopbaan laten berekenen via de indiening van het formulier [C17-beroepsverleden](#).

Een werknemer kan dit formulier laten indienen via zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling, ten vroegste 6 maanden voor aanvang van zijn ontslag.

Voor het SWT cao 17 gaat het om dit [formulier](#).

5.3.3 Systemen van werkloosheid met bedrijfstoeslag die werden afgeschaft

Sinds 1 januari 2015 werden er bepaalde SWT's afgeschaft.

Het is niet omdat sommige stelsels werden afgeschaft dat niemand er nog van kan genieten na 1 januari 2015. In wat volgt trachten we een overzicht te geven:

a) SWT 58/38 'lange loopbaan'

Na afloop van het koninklijk besluit van 30 december 2014 hield dit SWT op te bestaan. Het komt niet meer voor in het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Een werknemer kan dit SWT evenwel nog opnemen op basis van de regeling uit 2014 op voorwaarde dat hij, uiterlijk op 31 december 2014 en bij einde-overeenkomst, tegelijkertijd voldeed aan de volgende criteria:

- leeftijd van 58 jaar bereikt heeft
- en
- een 38-jarig beroepsverleden kan aantonen.

Het is daarbij niet van belang of hij voor of na 2015 is ontslagen.

In feite gaat het hier om een toepassing van het kliksysteem. Onderstaande tabel herneemt de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om nog recht te hebben op dit SWT.

Opgelet: dit vereist een cao op vlak van de sector- of de onderneming waarop de werknemer zich kan beroepen om zijn rechten vast te klikken.

jaar	mannen	vrouwen
2013	58/38	58/35
2014		58/38
2015	62/40	62/31
2016	62/40	62/32
2017	62/40	62/33
2018	62/40	62/34

Voorbeeld:

Een werknemer werd geboren in 1956 en was dus 58 jaar in 2014. In 2014 telde hij een beroepsverleden van 38 jaar. In 2015 wordt hij ontslagen op 59-jarige leeftijd. Hij kan een SWT opnemen aangezien hij op 31.12.2014 58 jaar was en een 38-jarige beroepsloopbaan kan bewijzen. Het is dan wel noodzakelijk dat de sector waaronder hij ressorteert of de onderneming waarin hij werkt een cao had gesloten.

Veronderstel dat diezelfde werkgever van 58 jaar (in 2014) slechts 37 jaar heeft gewerkt. Hij wordt ontslagen in 2014. In dat geval zal hij geen SWT kunnen opnemen, vermits hij op 31.12.2014 geen 38-jarig beroepsverleden kan bewijzen. Het is immers pas in 2015 dat hij het vereiste aantal loopbaanjaren bereikt. Het feit dat hij bij einde-overeenkomst wel degelijk 38 jaar heeft gewerkt is hier niet relevant.

Behalve via het kliksysteem is er geen mogelijkheid meer voor werknemers om nog te genieten van dit SWT.

b) SWT 57/38

Van dit SWT kon de werknemer met een 38-jarig beroepsverleden genieten vanaf zijn 57ste verjaardag op voorwaarde dat een cao uiterlijk op 31.08.1987 werd neergelegd.

Deze vorm van SWT is eveneens afgeschaft. De werknemer die voor 1 januari 2015 werd ontslagen en uiterlijk op 31.12.2014 en bij einde-overeenkomst 57 jaar oud was kan hier evenwel nog van genieten als hij een 38-jarig beroepsverleden kon bewijzen op 31.12.2014.

Deze overgangsmaatregel werd voorzien in het KB van 30 december 2014.

5.4 Recht op werkloosheidsuitkeringen

De werknemer moet aan de toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden voldoen om recht te hebben op de werkloosheidsuitkeringen.

Toelaatbaarheid: de werknemer moet kunnen aantonen dat hij minstens 624 dagen gewerkt heeft als loontrekkende en dit gedurende de laatste 42 maanden die aan de uitkeringsaanvraag voorafgaan.

Toekenning: de werknemer mag niet meer werken, noch een loon ontvangen. Hij mag geen recht meer hebben op vergoedingen ten laste van de werkgever (uitgezonderd deze die hij mag cumuleren cf. de werkloosheidsreglementering). Dit is de reden waarom de bedrijfstoeslag pas gestort mag worden na de door de opzegtermijn of verbrekingsvergoeding gedekte periode.

Noot: in geval van werkhervatting kan de werknemer, onder bepaalde voorwaarden, van een bedrijfstoeslag blijven genieten, ook als hij geen recht meer heeft op werkloosheidsuitkeringen. De specifieke bepalingen in verband met de werkhervatting staan vermeld onder punt 10.8.

De bedrijfstoeslag moet niet betaald worden tijdens de periodes van uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen, omwille van een door de RVA opgelegde sanctie of wegens niet-vergoede werkloosheidsperiodes zoals de periodes die gedekt zijn door het vakantiegeld.

Sommige werklozencategorieën zullen, niettegenstaande het feit dat ze tijdelijk geen werkloosheidsuitkeringen kunnen ontvangen, toch blijven genieten van een aanvullende vergoeding. Dit is onder meer het geval voor de werkloze die op een zondag, een feestdag of een normale inactiviteitsdag heeft gewerkt als loontrekkende of als zelfstandige.

6. De vervanging van de werknemer/ werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag

6.1 Principe: de werkgever moet de werknemer die werkloosheidsgerechtigd met bedrijfstoeslag is geworden, vervangen

Het is het hoofdstuk V van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, artikel 5 en volgenden, dat de kwestie van de vervanging van de werknemer regelt: de werkgever is verplicht de WBT te vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze gedurende 3 jaar (36 maanden). Deze verplichting geldt niet voor de ontslagen werknemers die 62 jaar of ouder zijn, noch, in bepaalde omstandigheden, voor werknemers die voor hun ontslag in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering tewerkgesteld waren.

Het artikel 5 van het KB van 3 mei 2007 werd gewijzigd door het KB van 23 april 2013 die de leeftijdsgrens voor de vervangingsplicht van 60 naar 62 jaar heeft gebracht.

De vervangingsplicht ten laste van de werkgever is niet van toepassing:

- als de werknemer bij einde-arbeidsovereenkomst ten minste 62 jaar oud is;
- als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk afliep vóór 1 januari 2015 en de werknemer bij einde-arbeidsovereenkomst minimum 60 jaar oud was;
- als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt na 31 december 2014 en de werknemer op deze datum minimum 60 jaar oud is;
- als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk afloopt na 31 december 2014 en de werknemer geniet van een van de overgangsmaatregelen cf. artikel 2 van het KB van 3 mei 2007, zoals gewijzigd door het KB van 30 december 2014.

Wie zijn geïseerd? De werknemers die nog geen SWT kunnen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar, hetzij omwille van het feit dat ze ontslagen werden voor 1 januari 2015 en 60 jaar worden/geworden zijn vóór 31 december 2016 (of nadien, onder bepaalde voorwaarden, zie hoger), of omdat ze ontslagen werden via een sector- of ondernemingscao die een SWT op 60 jaar voorziet en sinds 1 januari 2015 van kracht is en ten laatste op 1 juli 2015 werd neergelegd bij de griffie.

6.2 De modaliteiten van de vervanging

De werkloze met bedrijfstoeslag (WBT) moet vervangen worden door:

- hetzij, een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze wiens gemiddeld arbeidsregime minstens hetzelfde aantal uren per arbeidscyclus omvat als de werknemer die hij vervangt;
- hetzij, twee uitkeringsgerechtigde volledig werklozen op voorwaarde dat de gemiddelde in totaal gepresteerde arbeidsduur per arbeidscyclus minstens gelijk is aan deze van de werknemer die ze vervangen.

Opgelet: een WBT wordt voor de toepassing van deze bepaling niet aanzien als een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

De werkgever voldoet aan zijn vervangingsplicht als hij één van volgende categorieën aanwerft, die dus met andere woorden gelijkgesteld wordt aan een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze:

- een jonge werknemer die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen, voor zover hij het bewijs kan leveren (uitzondering: voorwaarde stage beroepsinschakeling);
 - een deeltijdse werknemer met behoud van rechten die inkomensgarantie-uitkering geniet;
 - een volledig werkloos geworden vrijwillig deeltijdse werknemer die als dusdanig uitkeringen geniet;
 - een werkzoekende die ingeschreven is bij de sub-gewestelijke tewerkstellingsdienst en die, op de datum van zijn aanwerving sedert ten minste 6 maanden ononderbroken geniet van het bestaansminimum;
 - een werkzoekende die ingeschreven is bij de subregionale tewerkstellingsdienst met de bedoeling zich opnieuw beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt na een onderbreking van zijn beroepsloopbaan, wat aanleiding heeft gegeven tot de betaling van sociale bijdragen:
 - hetzij, voor de opvoeding van de eigen kinderen of de kinderen van de partner/samenwonende;
 - hetzij, voor de zorg over de eigen moeder/vader of de moeder of vader van de partner/samenwonende.
- Opgelet!** Loopbaanonderbreking in het kader van een tijdskrediet wordt niet in rekening genomen: het gaat hier immers niet om een onderbreking van de beroepsloopbaan.
- een werknemer met een handicap die tewerkgesteld is in een beschutte/sociale werkplaats;
 - een werkzoekende wiens recht op uitkeringen werd geschorst omwille van langdurige werkloosheid die niet meer heeft genoten van een uitkering in het kader van een werkloosheidsverzekering gedurende ten minste 24 ononderbroken maanden.

6.3 De hoedanigheid van de vervanger

De vervanger mag bovendien niet tewerkgesteld zijn geweest bij de onderneming, noch bij de ondernemingsgroep tijdens de 6 maanden die aan het begin van de vervanging voorafgaan, behalve als hij tijdens deze periode in dienst was:

- als vervanger in het kader van de reglementering over de loopbaanonderbreking;
- als uitzendkracht;
- als jongere aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst;
- als leerling (leerlingenwezen of opleiding middenklasse);
- als stagiair die beroepsopleiding in onderneming volgt;
- als vervanger van een WBT;
- als vervanger cf. artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978;
- als stagiair met een vormingsovereenkomst alternerend leren;
- als deeltijdse werknemer die inkomensgarantie-uitkering geniet;
- als werknemer tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur van maximum 1 jaar;
- als vervanger van een halftijdse WBT.

Al deze personen kunnen bijgevolg aangeworven worden ter vervanging van een WBT zonder voorafgaand werkloosheidsuitkeringen aan te vragen voor zover de aanwerving plaatsvindt in het kader van een overeenkomst van onbepaalde duur. Ze zullen zich evenwel tot hun RVA-kantoor moeten richten voor de vaststelling van het feit dat ze op de dag van hun indienstreding aan alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden zouden hebben voldaan om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen als ze wel een aanvraag hadden ingediend. Deze vaststelling gebeurt aan de hand van het [C63-formulier](#), verkrijgbaar bij het werkloosheidskantoor van de woonplaats van de vervanger.

Verder is het toegelaten dat een persoon, aangeworven om een WBT te vervangen, achteraf binnen hetzelfde bedrijf een andere WBT vervangt. Vermits hij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgt, zou hij normaal gezien eerst moeten ontslagen worden. Maar de RVA aanvaardt dat de werknemer in kwestie niet wordt ontslagen en rechtstreeks de andere WBT vervangt, voor zover dat dit onmiddellijk na afloop van de 36 maanden gebeurt.

6.4 Bewijs van vervanging

De werkgever moet kunnen bewijzen dat de WBT werd vervangen. Dit doet hij bij het bevoegde werkloosheidskantoor van de hoofdwoonplaats van de betrokken WBT, via het daartoe bestemde formulier.

6.5 Termijn en duur van de vervanging

De indienstneming van de vervanger moet gebeuren in de periode die loopt van de eerste dag van de 4de maand die voorafgaat aan de maand waarin de werkloosheid met bedrijfstoeslag aanvangt tot de eerste dag van de 3de maand die volgt op de maand waarin de WBT is begonnen.

De vervangingsplicht duurt 36 maanden vanaf de indiensttreding van de eerste vervanger. Deze mag namelijk een of meermaals vervangen worden door andere personen die aan de hoger vernoemde criteria voldoen. De vervanging of eventueel opeenvolgende vervangingen moeten binnen een termijn van maximum 30 kalenderdagen hebben plaatsgevonden.

Binnen diezelfde termijn heeft de werkgever de plicht de identiteit van de vervanger(s) aan het RVA-kantoor te melden.

In de praktijk zal de ontslagen werknemer, i.v.m. zijn aanvraag tot het bekomen van werkloosheidsuitkeringen, een document 'C4 Werkloosheid met bedrijfstoeslag' moeten afleveren bij de RVA.

Onder rubriek I vult de werkgever de na(a)m(en) in van de vervanger(s) of vermeldt hij desgevallend dat hij werd vrijgesteld van vervanging.

Als dit niet is gebeurd via het formulier C4 zal de werkgever dit alsnog doen via het formulier C63. Na vervollediging moet dit document uiterlijk bij afloop van de opgelegde termijn van de vervanging bij het RVA-kantoor zijn ingediend.

6.6 Sancties

De werkgever die zijn vervangingsplicht niet naleeft kan een dubbele sanctie oplopen:

- enerzijds een administratieve boete van 1 875 euro, vermenigvuldigd met het aantal ontslagen en niet-vervangen WBT's, die evenwel niet hoger kan zijn dan 18 750 euro;
- anderzijds kan de directeur van het gewestelijke RVA-kantoor voor elke ontslagen en niet-vervangen WBT een forfaitaire compensatoire vergoeding eisen van 14,91 euro per werknemer per dag (= 387,66 euro per maand) en dit voor alle dagen (uitgezonderd zondagen) waarop geen vervanging of geen valabele vervanging is gebeurd. Bij manifeste onwil om tot vervanging over te gaan, kan diezelfde directeur de werkgever verplichten deze vergoeding van 14,91 euro te betalen voor de hele periode die door de WBT is gedekt, zijnde dus alle dagen – behalve de zondagen – vanaf de eerste dag van de WBT tot het einde van de maand waarin de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

6.7 Vrijstelling van vervangingsplicht voor de werkgever

De volgende vrijstellingen in drie specifieke gevallen worden verleend:

Eerste vrijstelling: er is geen geschikte vervanger

Door de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA, wanneer de werkgever bewijst dat er op de arbeidsmarkt geen vervanger is die beantwoordt aan de criteria uit de reglementering. De werkgever zal desgevallend op een objectieve manier moeten aantonen dat hij binnen de categorie van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of de daarmee gelijkgestelden, geen beschikbare vervanger vindt van hetzelfde niveau als dat van de ontslagen werknemer, noch van het niveau vereist voor een andere binnen het bedrijf vrijgekomen functie n.a.v. dit ontslag.

Tweede vrijstelling: ingevolge structurele vermindering van het personeelsbestand

Door de FOD WASO die de mogelijkheid heeft individuele vrijstellingen toe te staan aan bedrijven die een structurele vermindering van hun personeelsbestand kennen. Dergelijke werkgevers kunnen vrijgesteld worden van hun plicht tot vervanging. De FOD roept daarbij het advies in van de commissie SWT.

De werkgever zal moeten bewijzen:

1. dat hij te maken heeft met een structurele vermindering van zijn personeelsbestand;
2. dat hij door deze afwijking kan vermijden werknemers te ontslagen die geen recht hebben op het statuut van WBT.

Derde vrijstelling: lopende WBT's in ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering of in geval van sluiting van de onderneming

Door de minister van werk die, na advies te hebben ingewonnen bij de commissie SWT, een vrijstelling kan toestaan waardoor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering geen lopende WBT's hoeven te vervangen, of nog, in geval van sluiting van de onderneming.

Deze bepaling ontslaat de werkgevers die aan de voorwaarden voldoen om erkend te zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of bij sluiting, van de verplichting een vervanger van een WBT gedurende 3 jaar in dienst te houden.

Noot: Voor de werkloosheid met bedrijfstoeslag die nog niet is aangevangen op het ogenblik van de erkenning, is de vrijstelling automatisch.

7. De ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering

De werkgevers die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen van soepelere regels genieten inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag. De afwijkingen hebben betrekking op de leeftijd, duur en opzeggings-termijnen, vervangingsplicht en beroepsverleden van de werkloze met bedrijfstoeslag.

De werknemers uit deze bedrijven kunnen onder voordeligere voorwaarden het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag bekomen. Uiteraard moet de werkgever dan wel aan de definitie van een van deze twee noties beantwoorden en een erkenningsprocedure opstarten.

7.1 Noties ‘onderneming in moeilijkheden’ en ‘onderneming in herstructurering’

7.1.1 Onderneming in moeilijkheden

Onder onderneming in moeilijkheden verstaan we de onderneming die in de jaarrekeningen van de laatste twee boekjaren, die de periode waarvoor de erkenning gevraagd wordt, een verlies boekt uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

De onderneming dient de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de periode van erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming minder dan 5 jaar geleden werd opgericht, zijn enkel de jaarrekeningen die betrekking hebben op de jaren dat de onderneming bestaat vereist.

7.1.2 Onderneming in herstructurering

Onder onderneming in herstructurering verstaan we de onderneming die voldoet aan één van volgende voorwaarden:

a) Het collectief ontslag

Om erkend te worden als onderneming in herstructurering moet het bedrijf overgaan tot een collectief ontslag dat uiterlijk **binnen de 6 maanden** die volgen op de datum van de erkenning als onderneming in herstructurering uitgevoerd **moet** zijn (zie datum vermeld op het document van de ministeriële beslissing).

Onder de notie ‘onderneming’ moet worden verstaan ‘technische bedrijfseenheid’. Elke TBE die een collectief ontslag wil doorvoeren zal de bevoegde RVA-dienst in zijn regio daarvan op de hoogte brengen.

Wat het collectief ontslag betreft, dit moet conform de cao 24 van 2 oktober 1975 gebeuren (informatie en raadpleging van werknemers) en overeenkomstig het koninklijk besluit van 24 mei 1976 (collectieve ontslagen).

Om beschouwd te worden als collectief ontslag moet het ontslag betrekking hebben op een bepaald aantal werknemers, namelijk:

- ten minste 10 werknemers in ondernemingen van meer dan 20 werknemers maar minder dan 100 werknemers;
- ten minste 10% van de werknemers in ondernemingen met meer dan 100 werknemers.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen:

1. de onderneming die een collectief ontslag doorvoert dat ten minste 20% van de tewerkgestelde werknemers viseert;
en
2. de onderneming die een collectief ontslag doorvoert waarbij minstens 10% van de tewerkgestelde krachten zijn betrokken.

Om de percentages van collectief ontslag te bepalen, nl. 10% en 20%, die het mogelijk maken de leeftijd inzake het recht op een WBT te verlagen, worden:

- het aantal voltijdse equivalenten aan daling van het arbeidsvolume, resultaat van de inspanningen inzake arbeidsherverdeling (zie lager inhoud van het herstructureringsplan) met ontslagen gelijkgesteld;
- enkel de werknemers met 2 jaar anciënniteit op het ogenblik van de aankondiging over te zullen gaan tot een collectief ontslag door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers in aanmerking genomen.

3. Verder, voor de werkgevers die minder dan 20 werknemers tellen: de onderneming die overgaat tot het ontslag van minstens 6 werknemers, als ze tussen de 12 à 20 werknemers tewerkstelt, en minstens de helft van de werknemers als er minder dan 12 werknemers in de onderneming werken.

De werkgever zal hoe dan ook de werknemersvertegenwoordigers voorafgaandelijk op de hoogte brengen van het collectief ontslag en met hen raadplegingen houden om na te gaan in hoeverre ontslagen kunnen worden vermeden.

Andere verplichtingen van het bedrijf in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen (zie punt 7 lager): een tewerkstellingscel oprichten, de werknemers via een speciale procedure informeren, de bijzondere ontslagprocedure naleven, informatie doorsturen naar de directeur van de tewerkstellingscel, een outplacementvergoeding uitbetalen aan de werknemers die in de tewerkstellingscel zijn ingeschreven, een outplacementbod doen.

Om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, moet de werkgever die een collectief ontslag heeft aangekondigd een tewerkstellingscel oprichten.⁷

Al deze elementen worden verder in de tekst toegelicht.

Notie 'collectief ontslag' voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering

Aantal tewerkgestelde werknemers tijdens jaar dat aan het ontslag voorafgaat	Het ontslag moet betrekking hebben op minimum aantal werknemers
ten minste 100	10%
> 20 en < 100	10
> 11 en < 21	6
< 12	½

b) De werkloosheid voor economische redenen

Het bedrijf kende tijdens het jaar dat aan de aanvraag tot erkenning voorafgaat een aantal tijdelijke economische werkloosheidsdagen dat minstens gelijk is aan 20% van het aantal aangegeven RSZ-dagen voor de arbeiders. Deze bepaling is enkel van toepassing op de ondernemingen die ten minste 50% arbeiders tewerkstellen.

7.2 Procedure van erkenning

Om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever tot de minister van werk een gemotiveerde aanvraag richten. Hij zal bij deze aanvraag een reeks documenten voegen waaruit blijkt dat zijn bedrijf de specifieke kenmerken van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering vertoont.

⁷ KB van 9 maart 2006 over het activerend beleid bij herstructureringen (artikels 5–11) en het KB van 3 mei 2007 (artikels 17 en 18).

7.2.1 Een collectieve overeenkomst of een collectief akkoord

De bedrijven die erkend willen worden als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en die één of andere afwijking op hun personeel wensen toe te passen, moeten een cao die betrekking heeft op de leeftijd en de vermindering van de opzegtermijn sluiten. **Opgelet:** deze cao mag geen enkele bepaling inzake de niet-vervanging omvatten, aangezien dit automatisch wordt na de erkenning (de niet-vervanging van de lopende WBT's gebeurt niet automatisch!).

Noot: nieuw en belangrijk element! De ondernemingscao gesloten in het kader van een erkenningsaanvraag moet een expliciete verwijzing bevatten naar de cao 117 van de Nationale Arbeidsraad gesloten met het oog op het blokkeren van de toegangleeftijd tot het SWT op 55 jaar voor de periode 2015–2016. Zoniet zullen de werknemers die ontslagen worden in dit kader een jaar ouder moeten zijn, nl 56 jaar in 2016. Hetzelfde mechanisme geldt voor de volgende tweejaarlijkse periodes. Dit punt wordt verder ontwikkeld in 7.4.2.

7.2.2 Specifieke documenten per criterium

Voor de onderneming in moeilijkheden:

De werkgever zal het formulier opgemaakt door de dienst collectieve arbeidsverhoudingen dienen in te vullen en de jaarrekeningen van de 5 laatste boekjaren dienen over te maken, samen met het rapport van de bedrijfsrevisor of een kopie van de statuten.

Voor de onderneming in herstructurering:

- In het kader van een collectief ontslag: de werkgever dient bij zijn aanvraag een attest van de gewestelijke tewerkstellingsdienst (VDAB, ADG, Actiris of Forem) bij te voegen dat stelt dat de procedure correct werd opgevolgd, samen met het ontslagplan dat de lijst van de werknemers die door het collectief ontslag zijn geïdendeert omvat. Hij moet dus in het bezit zijn van het document dat verzekert dat het bedrijf is overgegaan tot de nodige kennisgevingen, voorzien in hoofdstuk II van het KB van 24 mei 1976. Hij zal dit document overmaken aan de Algemene Directie van de dienst collectieve arbeidsverhoudingen van de FOD WASO.
- In het kader van een economische werkloosheid: de werkgever dient over attesten van het werkloosheidskantoor en de RSZ te beschikken. Hij zal bij zijn aanvraag dus het document met het overzicht van het aantal dagen van economische werkloosheid voegen, en dit met het totaal aantal aangegeven RSZ-dagen en het aantal tewerkgestelde werknemers.

7.2.3 Documenten die altijd vereist zijn

Een **herstructureringsplan**, dat eerst voor advies wordt voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordigers en dat de huidige situatie van het bedrijf dient weer te geven. Het vermeldt ook de volgende elementen: de omstandigheden die tot de situatie hebben geleid, de economische en tewerkstellingsvooruitzichten op korte en middellange termijn, de gevolgen op het vlak van werkgelegenheid in het bedrijf en het aantal werknemers-werkloosheidsgerechtigden met bedrijfstoeslag.

Dit herstructureringsplan moet het volgende omvatten:

- een plan met positieve acties voor de werknemers, om te vermijden dat vooral het minder gekwalificeerd personeel – meestal het vrouwelijke personeel – zou worden geïdendeert door de ontslagen;
- het bewijs dat de onderneming de nodige waarborgen heeft voorzien, in geval van eventueel faillissement, om de kosten te dragen van de aanvullende vergoeding waarop de werklozen met bedrijfstoeslag, tussen de leeftijd van 50 jaar (of de in de overeenkomst vermelde leeftijd) en 55 jaar, aanspraak maken. De nodige waarborgen worden opgebouwd ten voordele van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

Bovendien, wanneer de onderneming haar intentie heeft bekend gemaakt tot een collectief ontslag te zullen overgaan, zoals voorzien in cao 24 (informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers), dient het herstructureringsplan daarbovenop minstens de volgende elementen te bevatten:

1. Een overzicht van de mogelijkheden inzake herverdeling van de arbeid (alternatieve maatregelen voor een ontslag, zoals tijdskrediet of vrijwillige deeltijdse arbeid) en het resultaat van dit onderzoek op het vlak van daling van het arbeidsvolume, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.
2. Regels overeengekomen inzake vertrekpremies voor die werknemers die de onderneming uit eigen wil verlaten (met vermelding van betrokkenen en toekenningsmodaliteiten van de vertrekpremie).
3. Begeleidende maatregelen opgenomen in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, bestemd voor de met ontslag bedreigde werknemers:
 - de oprichting van een tewerkstellingscel of deelname aan een overkoepelende tewerkstellingscel;
 - een outplacementvoorstel dat voldoet aan de normen van de cao 82.
4. De naamlijst van de kandidaten die in aanmerking komen voor een SWT en van alle ontslagen werknemers, met onderscheid van de beschermde werknemers voor wie de erkenning van redenen van economische of technische aard het voorwerp uitmaken van een beslissing van het paritaire comité.
5. Het attest waarin de gewestelijke minister van werk, bevoegd voor de ondernemingszetel, de begeleidende maatregelen voorzien in het herstructureringsplan, heeft goedgekeurd. Als deze minister niet gereageerd heeft binnen de 14 dagen na het versturen van het aangetekend schrijven door de werkgever, dan dient de werkgever een aanvraag tot erkenning te sturen naar de minister van werk, met kopie van de brief die hij aan de gewestelijke minister voor werk stuurde, samen met het verzendingsbewijs. Als de gewestelijke minister het plan weigert, moet de werkgever, in de brief die hij naar de minister van werk stuurt, de motieven verantwoorden die, volgens hem, aantonen dat het herstructureringsplan voldoende inspanningen inhoudt.

De aanvraag tot ministeriële erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering vereist dus de opmaak van een dossier dat verstuurd dient te worden naar de algemene directie van de collectieve arbeidsverhoudingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het dossier wordt vervolgens onderzocht en doorgestuurd naar de minister die een beslissing zal nemen.

7.3 Beslissing door de minister

Als de gemotiveerde aanvraag alle vereiste elementen bevat kan de minister van werk een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering toekennen in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor een periode van maximum twee jaar.

Voor de ondernemingen die hun voornemen over te zullen gaan tot een collectief ontslag hebben bekendgemaakt kan de periode van erkenning aanvangen op de eerste dag van de bekendmaking van dat gegeven door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers en kan ze maximum twee jaar nadat de werkgever de gewestelijke tewerkstellingsdienst op de hoogte heeft gebracht van het collectief ontslag, eindigen.

7.4 Bijzondere afwijkende bepalingen

De werkgever erkent als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering geniet automatisch van een afwijking op de vervangingsplicht, behalve – zoals hoger vermeld – voor de lopende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Desgevallend kan hij een verlaging van de toegangsleeftijd tot het SWT bekomen en een afwijking op de plicht tot kennisgeving van de normale opzegtermijn. Maar dit gebeurt niet automatisch. Elk geval wordt afzonderlijk onderzocht door

de minister van werk. Het zou dus kunnen dat een bedrijf de afwijkingen inzake lagere opzegtermijn of minimumleeftijd slechts gedeeltelijk mag toepassen.

In alle gevallen en voor elke toegestane afwijking (leeftijd, verminderde opzegtermijn, niet-vervanging) moet de opzegtermijn of de periode die gedekt is door de ontslagvergoeding aflopen in de periode waarin zowel de cao (of het collectief akkoord) over de aanvullende vergoeding als de ministeriële erkenning van toepassing zijn.

Voor de bepaling van de einddatum van de opzegtermijn is het nodig te verwijzen naar een theoretische einddatum. Er moet dus geen rekening worden gehouden met een eventuele verlenging van de opzegtermijn als die gewettigd wordt onderbroken door bv. ziekte, jaarlijkse vakantie of compenserende rustdagen na overuren. Om te beoordelen of deze voorwaarde werd nageleefd, wordt de opzegtermijn na de eventuele doorgevoerde vermindering door de werkgever in aanmerking genomen.

7.4.1 Geen vervangingsplicht

Dit is automatisch voor de niet lopende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage op het ogenblik van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering voor zover de opzegtermijn (of de door de vergoeding gedekte periode) afloopt tijdens de geldigheidsperiode van zowel de cao als de ministeriële erkenning. Voor de lopende SWT's is de afwijking niet automatisch. Voor die gevallen dient de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering een aanvraag te richten tot de minister van werk, uiterlijk op het einde van de 2de maand die volgt op de maand waarin geen vervanging meer is gebeurd.

7.4.2 Mogelijkheid tot een leeftijdsafwijking

De werkgever kan een leeftijdsverlaging inzake SWT aanvragen om te bekomen dat bepaalde werknemers kunnen worden ontslagen op een lagere leeftijd dan de in het bedrijf normaal voorziene leeftijd om toegang te krijgen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze leeftijdsafwijking moet dan eveneens worden voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst die bindend wordt verklaard via een KB of goedgekeurd wordt door de minister van werk.

Ter herinnering: de opzegtermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding van de ontslagen werknemer dient af te lopen tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst die de werkloosheid met bedrijfstoelage vastlegt en tijdens de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

De vereiste minimumleeftijd wanneer het bedrijf overgegaan is tot een collectief ontslag, nl. 55 jaar sinds 1 januari 2015, dient op het moment van de aankondiging van dat collectief ontslag aan de werknemersvertegenwoordigers zijn bereikt.

De leeftijden vereist om toegang te krijgen tot een werkloosheid met bedrijfstoelage zijn gewijzigd, een eerste keer onder de regering Di Rupo en nu opnieuw onder de regering Michel.

Zowel voor de ondernemingen in moeilijkheden als in herstructurering is, sinds 1 januari 2015, de minimumleeftijd opgetrokken naar 55 jaar en is voorzien dat die over de komende jaren geleidelijk aan zal verhogen als volgt: 56 jaar vanaf 1 januari 2016, 57 jaar vanaf 1 januari 2017, 58 jaar vanaf 1 januari 2018, 59 jaar vanaf 1 januari 2019 en 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

De leeftijdsverhoging kan evenwel nog tegengehouden worden als aan de in hoofdstuk 3 vermelde voorwaarden is voldaan: voor de periode 2015–2016 is een cao van de Nationale Arbeidsraad gesloten die de leeftijd blokkeert op 55 jaar, de startdatum van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering situeert zich binnen de geldigheidsperiode van deze cao en de cao of collectief akkoord gesloten in het kader van deze erkenning bevat een bepaling die uitdrukkelijk verwijst naar de cao van de Nationale Arbeidsraad.

Zoals reeds vermeld kan de cao van de Nationale Arbeidsraad verlengd worden maar de toegangleeftijd zal in 2020 in elk geval 60 jaar moeten bedragen.

Concreet heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 de cao nr. 117 gesloten, voor de periode 2015–2016, waarin de leeftijd op 55 jaar werd vastgelegd. Voor 2016 zal de toegangleeftijd dus niet verhoogd worden tot 56 jaar, op voorwaarde dat de onderneming een cao heeft afgesloten die uitdrukkelijk verwijst naar de cao van de NAR. Zoniet wordt de toegangleeftijd vanaf 1 januari 2016 56 jaar.

Als de datum van de erkenning zich situeert voor 1 januari 2015, zijn de vroegere regels van toepassing. Voor de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden zijn de toegangleeftijden tot het SWT de volgende:

- (52 jaar in 2012, 52,5 jaar in 2013, 53 jaar in 2014)
- 53,5 jaar in 2015
- 54 jaar in 2016
- 54,5 jaar in 2017
- 55 jaar in 2018

Voor werkgevers erkend als onderneming in herstructurering was de minimumleeftijd om toegang te krijgen tot een werkloosheid met bedrijfstoeslag al langer verhoogd naar **55 jaar**. Deze ondernemingen kunnen echter ook nog genieten van een lagere toegangleeftijd tot het SWT – die nadien geleidelijk zal stijgen cf. ondernemingen in moeilijkheden – als ze alle volgende voorwaarden vervullen:

- het aangekondigd collectief ontslag viseert ten minste 20% van de werknemers;
- het collectief ontslag heeft betrekking, hetzij op alle werknemers van een technische eenheid, hetzij op het volledig activiteitssegment;
- de TBE of het activiteitssegment moeten al minstens 2 jaar bestaan.

Deze situatie kan zich in de praktijk nog voordoen bij werkgevers die een collectief ontslag hebben aangekondigd voor 1 januari 2015, maar zal dus steeds zeldzamer zijn.

7.4.3 Mogelijkheid tot kennisgeving van lagere opzegtermijnen

De onderneming kan bij haar dossier voor erkenning tot onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, een aanvraag voegen tot verlaging van de opzegtermijn (of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding) voor de ontslagen werknemers met het oog op een SWT.

De opzegtermijn zal ten minste 26 weken bedragen. Desgevallend meer, als de werkgever dit wil, maar dan wel te voorzien in een door een KB bindend verklaarde cao of in een cao die door de minister van werk werd goedgekeurd.

De opzegtermijn of de periode die gedekt wordt door de opzegvergoeding van de ontslagen werknemer moet aflopen tijdens de geldigheidsperiode van zowel de cao als de erkenning van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

De te volgen procedure is de volgende:

Kennisgeving van de normale opzegging overeenkomstig de bepalingen uit de wet van 3 juli 1978

De werkgever moet het ontslag per aangetekende brief versturen, of via deurwaardersexploot laten afleveren. Het ontslag moet de wettelijke opzegtermijnen in acht nemen, cf. de wet van 3 juli 1978.

Noot: naar aanleiding van de harmonisering van de arbeiders/bediendestatuten werden de opzegtermijnen aangepast op 1 januari 2014. Er zal nu dus telkens individueel bekeken moeten worden welke opzegtermijn dient te worden nageleefd, waarbij de activiteitssector van de werknemer eveneens in aanmerking moet worden genomen.

Overeenkomst

Na kennisgeving van het ontslag dienen werkgever en werknemer een overeenkomst betreffende de verlaging van de opzegtermijn te ondertekenen. De vermindering van de opzegtermijn kan dus pas overeengekomen worden nadat het ontslag werd gegeven, maar kan op eender welk moment tijdens de duur van de opzeg worden vastgelegd.

Overleg

De werkgever die voor deze mogelijkheid kiest, dient de overlegprocedure die voorzien is in cao 17 te volgen (zie hoger). Hij zal dus de werknemersvertegenwoordigers uit de ondernemingsraad (of CPBW, of SD, of bij gebrek daaraan de vertegenwoordigers van de representatieve vakbonden, of bij gebrek daaraan, de werknemers uit het bedrijf) moeten raadplegen over het principe van verlaging van de opzegtermijn.

De werkgever zal, per aangetekende brief, de betrokken werknemer uitnodigen voor een onderhoud dat zal plaatsvinden in de ondernemingszetel tijdens de werkuren. De werknemer kan zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

De werknemer kan laten weten dat hij bezwaren heeft tegen het geplande ontslag. Hij zal ook zijn akkoord moeten geven over de vermindering van de opzegtermijn. Wanneer de werknemer afziet van een opzegtermijn of opzegvergoeding moet dit duidelijk af te leiden zijn uit feiten die met zekerheid zijn intentie de wettelijke opzeg te weigeren aantonen (wat niet betekent dat hij daarmee ook afziet van zijn recht op de toepassing van de cao 17).

Het moet gaan om een individuele overeenkomst die tussen de werkgever en werknemer wordt gesloten en getekend werd na kennisgeving van het ontslag.

7.4.4 Afwijking betreffende het beroepsverleden

De afwijking is automatisch en moet dus niet aangevraagd worden in de cao of in het collectief akkoord.

De afwijking voor het beroepsverleden impliceert een tewerkstelling van ten minste 10 jaar binnen dezelfde sector over de laatste 15 jaar of een tewerkstelling van minstens 20 jaar.

8. Recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen

8.1 Voorwoord

De wet van 23 december 2005 inzake het generatiepact stelde een andere benadering van de herstructureringen voor op en keurde daartoe het koninklijk besluit van 9 maart 2006 goed, dat aan het KB van 7 december 1992 de sectie 3bis heeft toegevoegd. Daarnaast werd ook het KB van 9 maart 2006 over het activerend beleid bij herstructureringen goedgekeurd.

Bedoeling hiervan was om de gevolgen van de herstructureringen in te perken door de ondernemingen in herstructurering aan te moedigen te investeren in de herklassering van hun oudere werknemers, waarbij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegankelijk blijft mochten de begeleidende maatregelen falen.

Nadien is dan de economische en financiële crisis uitgebroken met grote gevolgen voor de tewerkstelling waarbij herstructureringen dikwijls gepaard gingen met collectieve ontslagen.

De economische herstellwet van 27 maart 2009 wijzigde de wet van 23 december 2005. Het KB van 9 maart 2006 over het activerend beleid bij herstructureringen werd onder meer gewijzigd door het KB van 22 april 2009, met als doel de notie 'onderneming in moeilijkheden' uit te breiden. Deze notie is sindsdien niet langer gelinkt aan de voorwaarde een lagere leeftijd dan de normale van toepassing zijnde leeftijd in het bedrijf aan te vragen om toegang te krijgen tot een SWT. Sindsdien moeten de werknemers van jonger dan 45 jaar zich eveneens inschrijven in de tewerkstellingscel.

De laatste wijziging aan het KB van 9 maart 2006 stelt de uitvoering van de beslissingen van de regering Michel in het vooruitzicht, meer bepaald de veralgemeende verplichting zich in te schrijven in een tewerkstellingscel die voortaan voor alle werknemers geldt, ongeacht hun leeftijd en hun beroepsverleden.

8.2 Principe

Een werkgever (in moeilijkheden/in herstructurering) die zijn intentie heeft aangekondigd over te zullen gaan tot een collectief ontslag moet, onder bepaalde voorwaarden, een tewerkstellingscel oprichten om aan de ontslagen werknemers maximale werkherlevingskansen te bieden.

De werknemers die zich verplicht in dergelijke tewerkstellingscel moeten inschrijven als werkzoekende, ontvangen maandelijks van de werkgever, gedurende de duur van inschrijving (3 of 6 maanden) een inschakelingsvergoeding in de plaats van de ontslagvergoeding die zou uitbetaald zijn geweest op basis van de wet van 3 juli 1978.

Daarnaast genieten zij van een outplacementaanbod en een 'verminderingkaart herstructureringen' waardoor zowel zij als de nieuwe werkgever minder socialezekerheidsbijdragen hoeven te betalen.

8.3 De werkgevers en werknemers die gevisieerd zijn door een tewerkstellingscel

8.3.1 Voorwaarden m.b.t. de werkgever

De werkgever moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- onder het toepassingsveld van de privésector vallen, m.a.w. onder de wet van 5 december 1968;
- overgaan tot de aankondiging van een collectief ontslag.

Hierna wordt een tabel weergegeven met de voorwaarden waaraan het collectief ontslag moet beantwoorden inzake het tewerkgesteld personeel dat gevisieerd is door het collectief ontslag in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen.

Aantal tewerkgestelde werknemers	Ontslag dient een minimum aantal werknemers te viseren
ten minste 100	10%
> 20 en < 100	10
> 11 en < 21	6
< 12	½

Voor de berekening van het vereiste percentage of het aantal ontslagen komen enkel de werknemers die sinds minstens 2 jaar ononderbroken onder arbeidscontract waren met de werkgever in herstructurering op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, in aanmerking.

8.3.2 Voorwaarden m.b.t. de werknemer

De werknemer moet tegelijkertijd aan volgende voorwaarden voldoen:

- op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, tewerkgesteld zijn bij de werkgever in herstructurering in het bedrijf waarvoor het collectief ontslag is aangekondigd;
- ontslagen zijn tijdens de periode van herstructurering, vastgelegd door de minister van werk, periode die aanvangt op de dag van de aankondiging van het collectief ontslag en uiterlijk 2 jaar na de bekendmaking van het collectief ontslag afloopt.

Wordt gelijkgesteld met een ontslag:

- het **niet verlengen van een contract van bepaalde duur**, omwille van de herstructurering;
- het **niet verlengen van een uitzendovereenkomst**, omwille van de herstructurering.

De gelijkstelling geldt enkel voor zover de werknemer minstens 1 jaar ononderbroken in dienst is geweest van de betrokken onderneming op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag. Desgevallend zal hij dus van de herstructureringsmaatregelen kunnen genieten.

In het kader van het solidariteitspact heeft de wetgever als volgt geredeneerd: alle werknemers kunnen het slachtoffer worden van een collectief ontslag, ongeacht hun leeftijd (het is niet meer vereist dat de werknemer ten minste 45 jaar oud moet zijn en 1 jaar ononderbroken in dienst moet zijn geweest, behalve in geval van hoger vermelde uitzonderingen) en ongeacht het type van arbeidsovereenkomst (in de vroegere reglementering was de gelijkstelling inzake het niet verlengen van hoger vermelde contracten niet voorzien). Alle ex-werknemers worden beschouwd als personen die een begeleiding in hun zoektocht naar een nieuwe baan nodig hebben. Anderzijds is het niet langer mogelijk – zie lager – vrijgesteld te worden van een inschrijving in de tewerkstellingscel op basis van leeftijd (58 jaar) of beroepsverleden (38 jaar).

8.4 Vanaf welk ogenblik komt een werknemer in aanmerking voor een SWT-regeling in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen?

Om in aanmerking te komen moet de werknemer aan alle opgesomde voorwaarden voldoen en bovendien zijn recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag, op basis van de cao die in het kader van de herstructurering van het bedrijf werd gesloten, aanvragen.

8.5 Aan welke voorwaarden moet de werknemer voldoen om recht te hebben op een SWT in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen?

Naast de algemene, hoger vermelde toegangsvereisten zijn er specifieke voorwaarden in verband met het activerend beleid bij herstructureringen. Deze voorwaarden zijn cumulatief.

Zo moet de werknemer ontslagen worden door zijn werkgever in het kader van een collectief ontslag gedurende de periode van erkenning. De werknemer moet recht hebben op een aanvullende vergoeding bovenop zijn werkloosheidsuitkeringen, op basis van een cao die in het bedrijf werd gesloten in het kader van de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

- De werknemer moet bijgevolg recht hebben op werkloosheidsuitkeringen door de toegangsvoorwaarden te vervullen.
- De werknemer moet de vereiste leeftijd hebben om het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag te kunnen krijgen. Deze leeftijd is vastgelegd in de in het bedrijf gesloten cao in het kader van de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en moet uiterlijk bereikt zijn op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers. Voor 2015–2016 is deze leeftijd vastgelegd op 55 jaar, voor zover dat naast de cao 117 van de Nationale Arbeidsraad ook een bedrijfscao bestaat in het kader van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en dat deze uitdrukkelijk verwijst naar de cao van de NAR. Zoniet wordt de leeftijd op 1 januari 2016 opgetrokken tot 56 jaar.
- De werknemer moet bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden kunnen aantonen van:
 - ofwel, minstens 20 jaar (ongeacht de werkgever of de sector);
 - ofwel, minstens 10 jaar binnen dezelfde sector over de laatste 15 jaar.

Anderzijds dient de werknemer zich verplicht in te schrijven in een tewerkstellingscel. Op het ogenblik dat de werknemer zijn aanvraag tot het verkrijgen van het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag indient, op basis van de in het bedrijf gesloten cao in het kader van een bedrijfsherstructurering, moet hij ingeschreven zijn in een [tewerkstellingscel](#). De periode waarin hij ingeschreven moet blijven is minstens 6 maanden, waarbij de periodes van werkhervatting gelijkgesteld zijn met een inschrijving in de cel. Verder zal de werknemer een bewijs ontvangen van zijn inschrijving in de tewerkstellingscel. Dit attest is erg belangrijk, want bij elke latere aanvraag tot het bekomen van een aanvullende vergoeding zal een kopie van het attest meegestuurd dienen te worden.

8.6 Afschaffing mogelijkheid voor bepaalde werknemers vrijgesteld te worden van een inschrijving in de tewerkstellingscel

Vroeger hoefde de werknemer van ten minste 58 jaar of met een beroepsverleden van 38 jaar op het ogenblik van de einde-overeenkomst (zonder rekening te houden met eventuele opzegverlengingen) zich niet in te schrijven in de tewerkstellingscel om recht te hebben op een werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het activerend beleid bij herstructureringen.

Deze bepaling werd geschrapt en dus bestaat de vrijstelling niet meer sinds 1 januari 2015. Voortaan zijn alle werknemers verplicht zich in te schrijven in de tewerkstellingscel, ongeacht hun leeftijd en beroepsverleden.

Deze verplichting geldt voor de werknemers die ontslagen werden in een bedrijf in het kader van de aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en de erkenning is begonnen lopen na 8 oktober 2014 en de werknemer is ontslagen na 31 december 2014.

Concreet kunnen werknemers van 58 jaar oud of met een 38-jarig beroepsverleden op het einde van hun theoretische opzegtermijn (of de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode) enkel nog vrijgesteld worden van een inschrijving in de tewerkstellingscel als de startdatum van de erkenningsperiode zich vóór 9 oktober 2014 situeert.

Deze vrijstelling kan aangevraagd worden via het formulier [C17-DB-08.10.2014](#).

De werknemer die van deze vrijstelling geniet moet zich niet langer beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt.

Noot: de loopbaanvoorwaarde van 38 jaar wordt berekend cf. artikel 3, § 1 van het KB van 3 mei 2007 (zie tabel – hoger – inzake de gelijkstelling van arbeidsprestaties voor de loopbaanberekening van SWT 58/33, bouw, nacht en zware beroepen).

In geval de werknemer geen 58 jaar kan hij, op eigen verzoek, vrijgesteld worden van inschrijving in de tewerkstellingscel, op voorwaarde dat hij 38 jaar heeft gewerkt en minstens 312 uitkeringen als volledig werkloze in de loop van de twee jaar voorafgaand aan de aanvraagdatum kan bewijzen. Als de werknemer geen 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen kan hij, op eigen verzoek, vrijgesteld worden van inschrijving in de tewerkstellingscel op voorwaarde dat hij 60 jaar oud is.

Dit verzoek tot vrijstelling van inschrijving in de tewerkstellingscel kan ingediend worden via het formulier [C89-31/12/2014](#).

Noot: de loopbaanvoorwaarde van 38 jaar wordt ook hier berekend cf. het SWT 58/33 en moet vervuld zijn op de aanvraagdatum.

Een werknemer die niet zijn inschrijvingsverplichting niet nakomt heeft geen recht op een SWT.

8.7 De door de verbrekingsvergoeding gedekte periode moet aflopen tijdens de periode van erkenning

Om recht te hebben op een SWT moet de periode die gedekt is door de verbrekingsvergoeding (met inbegrip van de inschakelingsvergoeding) noodzakelijkerwijs eindigen tijdens de geldigheidsperiode van erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering.

Ter herinnering: de periode van erkenning vangt aan op het ogenblik dat het collectief ontslag door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers wordt aangekondigd en eindigt ten laatste twee jaar nadat de werkgever de gewestelijke tewerkstellings- en vormingsdienst op de hoogte heeft gebracht.

8.8 Voordelen en verplichtingen van een inschrijving in een tewerkstellingscel

De werknemer zal een outplacement aangeboden krijgen, dat wil zeggen begeleid worden in zijn zoektocht naar een nieuwe baan. De tewerkstellingscel is verplicht minstens een herklasseringsbod aan de werknemer te doen dat minimum 30 of 60 outplacementuren omvat, al naargelang de duur van inschrijving (3 of 6 maanden). Het outplacement moet aan de kwaliteitsvoorwaarden voldoen die opgenomen zijn in de cao 82.

Het aantal outplacementuren kan vervangen worden door een evenwaardige begeleiding door een gewestelijke tewerkstellingsdienst voor zover deze dienst kan aantonen dat de kwaliteit minstens even goed is. De werknemer is verplicht op het aanbod in te gaan en zijn medewerking te verlenen. Mocht de werknemer op het ogenblik van het voorstel arbeidsongeschikt zijn dan kan hij een medisch attest indienen bij de directeur van de tewerkstellingscel. De RVA kan betrokkene desgevallend uitnodigen voor een medisch onderzoek, uit te voeren door een erkend organisme.

Het weigeren van een outplacementaanbod zonder geldige reden wordt aanzien als een werkweigeringsmet een mogelijke sanctie tot gevolg. Wanneer de werknemer later een aanvraag indient tot het bekomen van werkloosheidsuitkeringen of SWT-vergoedingen kan hij zijn recht hierop tijdelijk of definitief verliezen.

8.9 Facultatieve mogelijkheid tot inschrijving in een tewerkstellingscel

Facultatieve mogelijkheid heeft betrekking op:

- **Werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur en uitzendkrachten:** de werknemers-uitzendkrachten en de werknemers aangeworven via een arbeidscontract van bepaalde duur van wie het contract niet werd verlengd omwille van de herstructurering van het bedrijf hebben de mogelijkheid zich in te schrijven in een tewerkstellingscel, voor zover ze op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 1 jaar ononderbroken in dienst zijn geweest. Het is in dat opzicht dat de werkgever verplicht is deze werknemers op de hoogte te houden over het aanbod van de tewerkstellingscel.

8.10 Rol van de tewerkstellingscel

De tewerkstellingscel moet toezien op de uitvoering van de begeleidingsmaatregelen die in het kader van de herstructurering zijn overeengekomen. Verder zorgt ze voor de inschrijving van de ontslagen werknemers en voor het aanbod, dat minimum 30 of 60 outplacementuren omvat, aan elkeen van hen in functie van de duur van de inschrijving (3 of 6 maanden).

8.11 Duurtijd van de tewerkstellingscel

De tewerkstellingscel moet uiterlijk op het ogenblik van het eerste ontslag in het kader van de herstructurering zijn opgericht.

Noot: De niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van een uitzendcontract omwille van de herstructurering komt niet in aanmerking als 'eerste ontslag'.

Er moet een beroep kunnen worden gedaan op de tewerkstellingscel tot minstens het einde van de periode van 6 maanden of van 3 maanden volgend op het laatste ontslag van een werknemer in het kader van de herstructurering, in functie van diens leeftijd (al dan niet 45 jaar op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag).

Duur van de inschrijving in de tewerkstellingscel

Hoelang moet de werknemer ingeschreven blijven?

- 3 maanden voor een werknemer jonger dan 45 jaar op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag;
- 6 maanden indien de werknemer 45 jaar of ouder is, op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag.

De werknemer die het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelag wil bekomen zal dus altijd ingeschreven moeten zijn in een tewerkstellingscel gedurende 6 maanden en zodoende 60 uren outplacement aangeboden krijgen.

Tijdens de periode waarin de werknemer ingeschreven is in een tewerkstellingscel, is hij ook ingeschreven als werkzoekende bij de bevoegde vormingsdienst (VDAB, ACTIRIS, ADG, FOREM).

Na de periode van 6 maanden van inschrijving in de tewerkstellingscel die gedekt is door de inschakelingsvergoeding (al dan niet gevolgd door de periode gedekt door een eventuele verbrekingsvergoeding) kan de werknemer werkloosheidsuitkeringen in het kader van een SWT aanvragen.

Als werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage in het kader van een herstructurering moet de werknemer zijn inschrijving als werkzoekende bevestigen bij de bevoegde tewerkstellingsdienst (ACTIRIS, ADG, FOREM, VDAB) binnen de 8 dagen die volgen op zijn eerste dag onder SWT-statuut. Hij ontvangt dan een attest ter bevestiging dat hij bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling moet indienen. Voortaan moeten alle werknemers dit doen, tenzij zij van een automatische – of op eigen verzoek – vrijstelling genieten (zie hoger).

8.12 De inschakelingsvergoeding

Alle werknemers met minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag krijgen een inschakelingsvergoeding die betaald wordt door de werkgever.

De werknemers die nog niet lang in dienst waren kunnen genieten van de outplacementbegeleiding en -vorming, ten laste van de werkgever, maar hij is niet verplicht hen ook een inschakelingsvergoeding uit te betalen. Hun inschrijving in de tewerkstellingscel biedt andere voordelen (bv. lagere RSZ-bijdragen, zowel voor hen als voor de nieuwe of terugbetaling outplacementkosten voor de werkgever in herstructurering).

Uitzondering: de werknemers die als uitzendkracht aan de slag waren in het bedrijf en waren aangenomen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, die niet verlengd werd omwille van de herstructurering, hebben geen recht op de inschakelingsvergoeding.

Tijdens de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode is de onderneming in herstructurering verplicht de arbeidsongevallenverzekering door te betalen voor de betrokken werknemer.

De inschakelingsvergoeding die gedurende de maximum 6 maanden van inschrijving in de tewerkstellingscel loopt, omvat het gebruikelijke nettoloon van de betrokken werknemer. D.w.z. dat ze, indien nodig, de verbrekingsvergoeding aanvult zodat de werknemer gedurende deze periode zeker kan zijn van de uitbetaling van zijn normaal nettoloon.

8.13 Afschaffing van de lagere inschakelingsvergoeding bij werkhervatting van arbeiders

Vroeger, als een arbeider nieuw werk had als loontrekkende of als zelfstandige, kon de inschakelingsvergoeding verlaagd worden. Dit is niet meer mogelijk. De maatregel werd ingevoerd om te vermijden dat werknemers hun werkhervatting uitstellen tot op het einde van de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode.

8.14 Procedure vóór het ontslag

Voorafgaandelijk onderhoud

Vooraleer tot ontslag over te gaan moet de werkgever in herstructurering de werknemer bij aangetekend schrijven uitnodigen tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. De werknemer moet de uitnodiging minstens zeven werkdagen vóór de voorziene datum van het onderhoud gekregen hebben.

Noot: De werknemers die binnen de voorziene termijn niet hebben laten weten niet geïnteresseerd te zijn in een inschrijving in een tewerkstellingscel worden bijgevolg geacht ingeschreven te zijn.

Het onderhoud heeft tot doel de werknemers in te lichten over de diensten die door de tewerkstellingscel kunnen worden aangeboden, over de gevolgen van de inschrijving bij de tewerkstellingscel m.b.t. hun recht op de inschakelingsvergoeding en op een SWT.

De werkgever kan ten vroegste na ontvangst van de beslissing van de werknemer een einde maken aan de arbeidsovereenkomst, of dus niet eerder dan de eerste dag die volgt op het einde van de 7 werkdagen in het geval dat de werknemer niet heeft gereageerd.

De inschrijving in de tewerkstellingscel gebeurt daags na de datum van einde-overeenkomst. Het is de directeur van de tewerkstellingscel die de inschrijving regelt, nadat hij van de werkgever het bewijs heeft ontvangen dat de werknemer werd uitgenodigd, alsook de beslissing van de werknemer daaromtrent.

Als de directeur van de tewerkstellingscel vaststelt dat de werkgever de hoger vermelde procedure niet heeft nageleefd, krijgt de werknemer opnieuw 7 dagen om zich in te schrijven. Reageert hij niet dan is hij geacht ingeschreven te zijn in de tewerkstellingscel.

Wat de arbeidscontracten van bepaalde duur of de uitzendovereenkomsten betreft, is de procedure enigszins anders. Hier moet de werkgever, ten laatste binnen de zeven dagen na de datum van einde-overeenkomst, een aangetekend schrijven versturen met informatie over het dienstenaanbod van de tewerkstellingscel en over de gevolgen die een inschrijving met zich meebrengt. De werknemer beschikt over 7 dagen om te antwoorden. Doet hij dit niet, dan wordt hij geacht niet geïnteresseerd te zijn in een inschrijving in de cel.

Hier geldt ook dat bij vaststelling door de directeur van de tewerkstellingscel van niet-naleving van de procedure, de werknemer 7 extra dagen krijgt om zich in te schrijven. Reageert hij niet dan wordt hij verondersteld geen interesse te hebben in een inschrijving in de cel.

8.15 **Verbreking van de arbeidsovereenkomst**

Om de ontslagen werknemer zo snel mogelijk weer toe te laten een nieuwe baan te zoeken, dient hij vrijgesteld te worden van zijn arbeidsprestaties en moet er bijgevolg tijdig een einde gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst. Er moet daarnaast ook geregeld worden dat de opzegvergoeding maximaal overeenkomt met de inschakelingsvergoeding.

De werkgever mag de overeenkomst niet beëindigen binnen de 30 dagen die volgen op de mededeling van het collectief ontslag aan de directeur van de tewerkstellingsdienst (art. 9 KB van 24 mei 1976 over de collectieve ontslagen).

Het arbeidscontract van de werknemer die recht heeft op een opzegvergoeding die gelijk is of lager dan de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode (6 maanden voor werknemers \geq 45 jaar) moet onmiddellijk worden verbroken (met onmiddellijk effect zonder opzeg en ten vroegste na ontvangst van de beslissing van de betrokken werknemer). De inschakelingsvergoeding wordt dan betaald voor een periode die gelijk is aan 6 maanden.

Voor de werknemers die nog geen jaar anciënniteit in het bedrijf hebben op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag is de werkgever eveneens verplicht onmiddellijk een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, mits de betaling van een ontslagvergoeding die wordt vastgelegd cf. de wet van 3 juli 1978. In beide gevallen kan de werkgever geen opzeg betekenen.

Mogelijkheid tot betekenis van een opzeg gevolgd door de einde-overeenkomst:

Indien de werknemer recht heeft op een opzegvergoeding die hoger is dan de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode (6 maanden voor werknemers \geq 45 jaar), kan de werkgever overgaan tot het betekenen van een opzeg maar zal hij dit wel tijdig moeten doen bij contractbreuk (ten vroegste op het ogenblik dat hij de beslissing van de werknemer

heeft ontvangen), namelijk uiterlijk op de laatste dag van de 7de maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn als de werknemer van minstens 45 jaar oud recht heeft op een inschakelingsvergoeding van 6 maanden.

Verder zal aan de werknemer een ontslagvergoeding worden uitbetaald door de werkgever, als na de door de inschakelingsvergoeding gedekte periode er nog een deel van de opzegperiode overblijft. De ontslagvergoeding is dan gelijk aan de nog te lopen opzegtermijn.

8.16 Recht op een ‘verminderingkaart herstructureren’

De tewerkstellingscel moet aan de RVA de identiteitsgegevens overmaken van alle door een collectief ontslag geviseerde werknemers in het kader van een herstructurering die zijn ingeschreven in de tewerkstellingscel.

Nadat de RVA deze informatie heeft ontvangen en werd ingelicht over de beslissing van de minister van werk m.b.t. de einddatum van de herstructureringsperiode, zullen de betrokken werknemers een ‘verminderingkaart herstructureren’ ontvangen. De geldigheidsduur van deze kaart loopt vanaf de dag van aankondiging van het collectief ontslag tot en met twaalf maanden na de inschrijvingsdatum in de tewerkstellingscel.

Iedereen is gebaat met deze verminderingkaart: de werknemer zal minder persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid moeten afdragen in geval hij ander werk vindt. De nieuwe werkgever die hem aanwerft zal kunnen genieten van de doelgroepkorting: als de werknemer op de datum van de indiensttreding ten minste 45 jaar oud is heeft de werkgever recht op 1 000 euro per kwartaal vanaf de indiensttreding tot en met het 4de kwartaal en vervolgens op 400 euro per kwartaal vanaf het 5de tot en met het 20ste kwartaal. Verder zal ook de werkgever in herstructurering een gedeeltelijke terugbetaling van zijn outplacementkosten kunnen bekomen, dankzij deze kaart.

8.17 Vermindering van de persoonlijke bijdragen van de werknemer

De werknemer die over een verminderingkaart herstructureren beschikt kan genieten van lagere persoonlijke socialezekerheidsbijdragen (13,07% van het brutoloon) voor bepaalde periodes van tewerkstelling die binnen de geldigheidsduur van de kaart plaatsvinden.

De vermindering bedraagt **133,33 euro per maand** indien een volledige maand voltijds wordt gewerkt. Indien de werknemer geen volledige maand voltijds werkt of indien hij deeltijds werkt, wordt dit bedrag proportioneel verminderd. Voor een arbeider wordt dit bedrag vermenigvuldigd met 1,08.

Het betreft enkel de tewerkstellingsperiodes bij een nieuwe werkgever die gelegen zijn in de periode die aanvangt op de dag dat de werknemer zijn eerste tewerkstelling aanvat tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingkaart herstructureren en die eindigt op de laatste dag van het tweede kwartaal volgend op dit waarin het werk werd hervat (maximum 3 kwartalen).

9. De inkomsten van de werknemer met bedrijfstoeslag

9.1 De werkloosheidsuitkeringen en de bedrijfstoeslag

Een werknemer met het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag ontvangt van de RVA werkloosheidsuitkeringen en daarnaast een bedrijfstoeslag, ten laste van de werkgever. Op een SWT zijn sociale en fiscale bijdragen verschuldigd.

9.1.1 De werkloosheidsuitkeringen

Het percentage van 60% geldt ongeacht de gezinstoestand van de werknemer die dus het statuut van WBT moet hebben, dat vastgelegd werd in een reglementaire cao.

Het loon dat in aanmerking wordt genomen is het brutoloon dat de werknemer heeft ontvangen tijdens zijn laatste tewerkstelling en is begrensd tot een bedrag van **80,0058 euro** per dag, of **2 080,15 euro** per maand. Er wordt dus geen rekening gehouden met een hoger loon.

9.1.2 De bedrijfstoeslag

Ter herinnering: Om recht te hebben op een bedrijfstoeslag moet de werknemer genieten van werkloosheidsuitkeringen. Wie geen recht heeft op werkloosheidsuitkeringen (geschorst of uitgesloten) kan ook geen bedrijfstoeslag krijgen (cao 17, artikel 4).

De aanvullende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen het laatst begrensde brutoloon en de werkloosheidsuitkering (cao 17, artikel 5), volgens de formule:

$$\frac{\text{het netto referteloon} - \text{de werkloosheidsuitkering}}{2}$$

Het **netto referteloon** komt overeen met het bruto referteloon (in principe van de laatst gepresteerde maand tenzij anders overeengekomen tussen de partijen), verminderd met de persoonlijke bijdragen aan sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing. Het brutoloon dat in rekening gebracht wordt is geplafonneerd tot een bedrag van **€ 3 780,69** (indexeerbaar, geldig sinds 01.01.2013). Het omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand mag overschrijden (cao 17 art. 7 § 1).

Komen dus niet in aanmerking: de eindejaarspremie, het dubbel vakantiegeld en de dertiende maand. Ploegenpremies, diverse commissies en andere premies daarentegen worden wel in rekening genomen op voorwaarde dat de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Ook de voordelen in natura tellen mee in tegenstelling tot de premies of vergoedingen die worden uitbetaald door de werkgever op basis van gemaakte onkosten.

Dit brutoloon zal alle dagen van de refertemaand in rekening nemen, zelfs als de werknemer niet de volledige refertemaand heeft gewerkt.

De aanvullende vergoeding wordt door de werkgever berekend en uitbetaald of door het fonds van bestaanszekerheid, of nog, door het fonds voor sluiting van ondernemingen.

9.1.3 Duur van toekenning van de bedrijfstoeslag en periodiciteit van betaling

De werkloosheidsgerechtigden met bedrijfstoeslag hebben recht op een aanvullende vergoeding tot op de dag dat zij de leeftijd hebben bereikt waarop hun rustpensioen ingaat, voor zover zij kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen (cao 17, artikel 4).

De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald tenzij de partijen anders overeenkomen. Het kan dan gaan om een langere of kortere periode dan een maand of het kan ook een eenmalige betaling behelzen. In dat geval gaat het om een kapitalisatie van het totale bedrag aan aanvullende vergoeding waar de werkloze recht op heeft, tussen de periode waarop hij het statuut van WBT heeft verkregen en zijn rustpensioenleeftijd.

9.1.4 Indexering en herziening

Bepaling van het bedrag: op het ogenblik dat het recht op een bedrijfstoeslag ontstaat wordt het bedrag ervan berekend.

Deze aanvullende vergoeding is onderworpen aan indexeringen en herzieningen.

Indexering van het bedrag: de bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd cf. het indexsysteem van de sociale voorzieningen en dus op hetzelfde ogenblik als de werkloosheidsuitkeringen (cao 17, art. 8, §1), tenzij de sector andere modaliteiten heeft voorzien (index gebonden aan de consumptieprijzen).

Herziening van het bedrag: naast de indexering wordt de aanvullende vergoeding in principe ook jaarlijks herzien. Dit gebeurt telkens op 1 januari binnen de Nationale Arbeidsraad en in functie van de evolutie van de conventionele lonen.

9.1.5 Wie is de bedrijfstoeslag verschuldigd?

De aanvullende vergoeding is ten laste van de laatste werkgever van de werknemer, tenzij de betaalplicht bij een via KB algemeen bindend verklaarde collectieve overeenkomst aan een fonds voor bestaanszekerheid of aan een sociaal fonds werd overgedragen (cao 17 artikel 4, § 1). In geval van faillissement of sluiting van de onderneming, of als de werkgever in gebreke blijft, wordt de uitbetaling verzekerd door het fonds voor sluiting van ondernemingen.

9.1.6 Toeslag bovenop de aanvullende vergoeding

Bovenop de aanvullende vergoeding kan een toeslag worden voorzien, individueel door de partijen, of op basis van een cao. Diverse formules zijn mogelijk: forfaitair maandbedrag, gewaarborgd percentage van het nettoloon of inachtnaam van het werkelijk brutoloon – en dus niet het begrensde loon – voor de berekening van de aanvullende vergoeding.

Dit extralegaal voordeel kan maandelijks worden uitgekeerd, samen met de bedrijfstoeslag, of eenmalig onder de vorm van een kapitaal.

9.1.7 De aanvullende vergoeding en andere voordelen cumuleren

De bedrijfstoeslag mag niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen of uitkeringen die de werknemer naar aanleiding van zijn ontslag zou kunnen verwerven op basis van wettelijke of reglementaire bepalingen. Eerst en vooral zal hij dus zijn recht op deze bijzondere vergoedingen dienen uit te putten alvorens te kunnen genieten van een bedrijfstoeslag. Dit cumulverbod is niet van toepassing op de sluitingsvergoedingen.

Zijn onder meer niet cumuleerbaar met de bedrijfstoeslag:

- de compenserende ontslagvergoeding;
- de vergoeding voor collectief ontslag;
- de vergoedingen op basis van een bijzondere ontslagbescherming;
- de vergoedingen voor willekeurig ontslag;

- de vergoeding van de cao 109;
- de onderbrekingscompensatievergoeding.

Het verbod op cumul is niet van toepassing op de uitwinningvergoeding die handelsvertegenwoordigers ontvangen omwille van verlies van cliënteel.

De bijzondere vergoedingen en uitkeringen die kunnen bekomen worden in het kader van een ontslag op basis van sectorale of bedrijfscao's moeten van het bedrag van de bedrijfstoelage worden afgehouden.

9.1.8 Specifiek geval van werknemers die hun arbeidsprestaties verminderd hebben

Voor de werknemers die op het moment van hun ontslag met het oog op SWT, hun arbeidsprestaties verminderd hebben in het kader van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet naar een halftijdse of 4/5 betrekking, zijn sommige rechters van mening dat de berekening van de bedrijfstoelage moet gebeuren op het op dat moment reëel verdiende loon. Dit wil zeggen dat in sommige gevallen de bedrijfstoelage lager uitvalt, of zelfs dat er geen bedrijfstoelage verschuldigd is.

Verschillende sectoren hebben rekening gehouden met dit element en hebben voorzien dat de bedrijfstoelage wordt berekend alsof de werknemer niet in situatie van vermindering van de arbeidsprestaties verkeerde (lees: het salaris dat hij verdiende vooraleer er sprake was van vermindering arbeidsprestaties).

Tot slot geven we nog mee dat het Hof van Cassatie in een arrest van 19 maart 2012 evenwel heeft beslist dat de bedrijfstoelage moet berekend worden op het voltijdse loon, indien de werknemer zijn prestatie verminderde in het kader van de regeling palliatief verlof en er bovendien [geen deeltijdse arbeidsovereenkomst](#) daartoe werd opgesteld.

9.1.9 Voorbeeld van een berekening

Een bediende stapt in een SWT op 01.01.2013 (en wordt vervangen).

Zijn brutoloon bedraagt € 3 900 op 01.12.2012.

De werknemer heeft niemand ten laste (= fiscaal geïsoleerde).

1. Werkloosheidsuitkering

De werkloosheidsuitkering wordt berekend op basis van een begrensde maandloon.

Dit bedraagt tegenwoordig € 2 080,15.

De daguitkering wordt als volgt bepaald:

$$\frac{2080,15 \times 60\%}{26} = 48,00 \text{ euro}$$

In januari 2013 zal de werknemer bijgevolg recht hebben op een bedrag van € 1 248,00 (48,00 x 26) vermits er voor die maand 26 dagen in het 6-dagenweekstelsel in aanmerking komen.

2. Bedrijfstoelage

begrensd brutoloon	€ 3 780,69
- persoonlijke bijdragen 13,07%	- € 494,13
- bedrijfsvoorheffing (2013)	- € 1 141,86
= nettoloon	€ 2 144,70

Berekening bedrijfstoelage:

$$\frac{2\,145 \text{ (nettoloon)} - 1\,248,00 \text{ (werkloosheidsuitkering)}}{2} = \text{€ } 448,50$$

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage ontvangt dus € 1 696,50 (€ 1 248,00 + € 448,50).

9.1.10 Sociale en fiscale afhoudingen

Het totaalbedrag dat de werknemer ontvangt (werkloosheidsuitkering + bedrijfstoelage) is niet onderworpen aan de normale berekening van de sociale bijdragen.

De werkgever betaalt een bijzondere patronale bijdrage op het bedrag van de aanvullende vergoeding: dit komt overeen met een bepaald percentage van het brutomaandbedrag van de toeslag. Het bedrag van deze bijdrage hangt af van de leeftijd van de WBT, de datum van kennisgeving van de opzeg, de startdatum van het SWT, de sector waaronder de onderneming ressorteert (profit, non-profit) en het statuut van de onderneming (in moeilijkheden, in herstructurering, of niet).

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage betaalt een persoonlijke bijdrage van 6,5%, niet enkel op het bedrag van de bedrijfstoelage maar ook op de werkloosheidsuitkering.

Verder is er een bedrijfsvoorheffing verschuldigd, op basis van de pensioenbarema's waarbij de gezinslastenkorting, de specifieke vermindering voor de groeps- en extralegale verzekeringen in aanmerking zullen worden genomen.

Noot: Op de bedrijfstoelage hoeft geen bedrijfsvoorheffing te worden betaald als het totale bedrag van de SWT niet hoger is dan een bepaald bedrag (€ 1 248 op 01.12.2012).

10. Het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag

10.1 Principe

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag heeft het sociaal statuut van een werkloze. Hoewel het nog steeds om een bevoorrecht statuut gaat ten opzichte van andere werklozen is het SWT er desalniettemin fors op achteruit gegaan.

De regering Michel heeft een reeks ingrijpende wijzigingen doorgevoerd in het SWT, onder meer op het vlak van de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het artikel 22 van het KB van 3 mei 2007 werd geschrapt via het KB van 30 december 2014. Dit artikel stelde de WBT vrij van zijn plicht beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt en zich in te schrijven in de tewerkstellingscel of een outplacementbegeleiding te volgen (uitgezonderd in geval van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering). De WBT kon een nevenactiviteit opstarten, voor eigen rekening en zonder winstoogmerk een activiteit uitoefenen die betrekking had op zijn eigen bezit, het grootste deel van de tijd in het buitenland wonen zonder officieel te verhuizen.

Wat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt betreft, had de regering aanvankelijk maatregelen genomen die de WBT zuur zouden opbreken: elke werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag moest zich actief beschikbaar houden tot zijn 65ste verjaardag. Enkel zij die een SWT-aanvraag hadden ingediend voor 31 december 2014 en op dat moment minstens 60 jaar oud waren, ontsnapten aan deze maatregel. Zelfs diegenen die in aanmerking kwamen voor het zgn. 'medisch' SWT dienden beschikbaar te blijven op de arbeidsmarkt.

Deze maatregelen stuitte op veel onbegrip langs vakbondszijde wat uiteindelijk leidde tot een versoepeling van de regels. Het blijft hoe dan ook een harde noot om te kraken, zelfs in die mate dat het heel wat werknemers ervan weerhoudt een SWT op te nemen. Conclusie: de regering heeft haar doel bereikt: de oudere werknemers zolang mogelijk aan het werk houden.

10.2 Aangepaste beschikbaarheid

a) Elke WBT moet 'aangepast' beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar (tot aan de maand waarin hij verjaart)

Sinds 1 januari 2015 moeten de werkloosheidsgerechtigden met bedrijfstoeslag beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

Hierop bestaan evenwel een reeks vrijstellingen die hierna nader worden bekeken, in functie van het SWT.

Alle werklozen met bedrijfstoeslag, ontslagen vóór 1 januari 2015, zijn hoe dan ook niet geïmagineerd door de nieuwe regels, ongeacht het feit of ze hun SWT-aanvraag voor of na deze datum hebben ingediend.

De aangepaste beschikbaarheid wordt gedefinieerd in een nieuw artikel 56 § 3 van het KB over de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991, alsook het artikel 27, 14e lid van hetzelfde KB.

De WBT moet verplicht meewerken aan zijn begeleiding overeenkomstig een individueel actieplan dat voor hem wordt opgemaakt.

Het individueel actieplan wordt als volgt gedefinieerd: *“Het actieplan op maat van de werkloze in functie van zijn profiel, zijn behoeften en deze van de arbeidsmarkt, dat aan de werkloze wordt voorgesteld door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling met als doel hem een nieuwe start aan te bieden onder de vorm van een individuele beroepskeuzebegeleiding, een begeleiding bij het zoeken naar werk, een opleiding of elke andere maatregel die zijn beschikbaarheid of inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhoogt, onder de voorwaarden en binnen de termijnen bepaald door het samenwerkingsakkoord van 6 november 2013 gesloten tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen over de actieve begeleiding en opvolging van werklozen.”*

Het individueel actieplan wordt aan de WBT voorgesteld uiterlijk de 9de maand die volgt op het begin van zijn werkloosheid en het is de bevoegde gewestelijke tewerkstellingsdienst die de werkloze in dit kader zal begeleiden. Het actieplan houdt op vanaf het ogenblik dat de WBT op zijn verzoek vrijgesteld is van de aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. De acties zijn aangepast aan zijn individuele competenties en ervaringen.

De uitvoering van het individueel actieplan wordt regelmatig opgevolgd en zo nodig bijgestuurd. Uiterlijk 1 jaar na de aanvang van het actieplan wordt een gepersonaliseerde globale evaluatie opgemaakt om te bekijken of de WBT op constructieve wijze heeft meegewerkt.

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag die zijn verplichtingen niet nakomt kan tijdelijk of definitief uitgesloten worden van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen.

De verplichtingen houden in dat de WBT:

- ingeschreven is als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding aanvaardt;
- zijn werk niet verlaat zonder wettige reden;
- niet ontslagen wordt wegens een foutieve houding;
- zich aanbiedt bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever wanneer hij door de gewestinstelling wordt opgeroepen;
- meewerkt aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat hem door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden;
- ingeschreven blijft in een tewerkstellingscel.

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag hoeft zelf niet actief op zoek te gaan naar een baan.

b) Vrijstellingen m.b.t. de verplichte aangepaste beschikbaarheid

Om vrijgesteld te worden op basis van leeftijd of van beroepsverleden moet de WBT het formulier [C17-DAB](#) ingevuld terugsturen naar de RVA.

Elk stelsel van SWT is onderworpen aan specifieke regels wat de vrijstelling inzake verplichte aangepaste beschikbaarheid betreft. Binnen alle stelsels geldt dat de werknemers ontslagen voor 1 januari 2015 niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

1. SWT vanaf 62 jaar

Het gaat om het algemeen Stelsel Werkloosheid met bedrijfsToeslag vanaf 62 jaar in het kader van de cao nr. 17.

In dit geval kan de WBT vrijgesteld worden van zijn beschikbaarheidsplicht als hij:

- ofwel, een beroepsverleden van 43 jaar kan bewijzen en de vrijstelling aanvraagt;
- ofwel, ontslagen is voor 1 januari 2015.

Vrijstelling van verplichte aangepaste beschikbaarheid SWT 62 jaar op 01.01.2015
SWT 62 jaar
43 jaar beroepsverleden

2. SWT vanaf 60 jaar

Zoals hoger aangegeven kunnen sommige werknemers nog van een SWT vanaf 60 jaar genieten in plaats van 62 jaar omdat ze, ofwel ontslagen zijn voor 1 januari 2015, ofwel ontslagen zijn cf. een cao SWT 60 jaar of omdat ze hun rechten eerder hebben vastgeklikt.

In dat geval kan de WBT vrijgesteld worden van zijn beschikbaarheidsplicht als hij:

- ofwel, een beroepsverleden van 42 jaar kan bewijzen en de vrijstelling aanvraagt;
- ofwel, ontslagen is voor 1 januari 2015.

Vrijstelling van verplichte aangepaste beschikbaarheid SWT 60 jaar op 01.01.2015
SWT 60 jaar
42 jaar beroepsverleden

3. Het medisch SWT

In dit geval kan de WBT vrijgesteld worden van de verplichte aangepaste beschikbaarheid. Dit gebeurt evenwel niet automatisch. De vrijstelling zal aangevraagd moeten worden.

4. SWT 58/33, 58/35, 58/40 en 58/38

De uitzonderingsstelsels met instapmogelijkheid vanaf 58 jaar zijn hier geïllustreerd en hebben betrekking op:

- hetzij, de werknemer met een 33-jarig beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtwerk, een arbeidsongeschiktheid in de bouwsector, 5 of 7 jaar gewerkt in een zwaar beroep (opeenvolgende ploegen, onderbroken diensten, nachtwerk) tijdens de laatste 10/15 jaar die aan de arbeidsovereenkomst voorafgaan;
- hetzij, de werknemer die 35 jaar gewerkt heeft waarvan 5 of 7 jaar in een zwaar beroep (opeenvolgende ploegen, onderbroken diensten, nachtwerk) tijdens de laatste 10/15 jaar die aan de arbeidsovereenkomst voorafgaan;
- hetzij de werknemer die 40 jaar beroepsverleden kan aantonen.

Ook de werknemers die hun rechten hebben vastgeklikt in het vooruitzicht van een SWT 58/38, zgn. 'lange loopbaan-stelsel' en die de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden uiterlijk op 31 december 2014 hebben bereikt, komen in aanmerking, al wordt getracht om voor de werknemers die gebruik hebben gemaakt van het kliksysteem, verzachtingen te voorzien. Zo zou de beschikbaarheid van de werknemer worden beoordeeld op het moment van het vastklikken, en niet langer op het moment van het effectieve ontslag (akkoord G10 van 14.10.2015).

Voor deze vier stelsels hoeft de WBT, ontslagen voor 1 januari 2015, zich niet meer beschikbaarheid te houden voor de arbeidsmarkt.

Voor de andere werknemers is de regel inzake de verplichte aangepaste beschikbaarheid tot 65 jaar niet van toepassing als ze aan de hieronder vermelde voorwaarden inzake leeftijd en beroepsverleden voldoen (criteria die evolueren na 2016). De werknemers moeten deze vrijstelling evenwel zelf aanvragen.

Verder zullen een cao van de Nationale Arbeidsraad en een toetredingscao op niveau van de sector vereist zijn waarin het blokkeringsmechanisme met betrekking tot de toegangleeftijd is vastgelegd. Voor de periode 2015–2016 is evenwel geen sectorcao vereist.

Vrijstelling van verplichte aangepaste beschikbaarheid SWT 58/33, 58/35, 58/40, 58/38 op 01.01.2015	
Periode 2015 – 2016 cao 112 van de Nar (58/33), 113 (58/35), 116 (58/40), zelfs indien geen sectorcao	Vanaf 01.01.2017 Indien cao van de NAR + sectorcao
60 jaar of 40 jaar beroepsverleden	62 jaar of 42 jaar beroepsverleden

Er werd een bijzondere bepaling voorzien m.b.t. de leeftijd van 62 jaar, waarbij er een mogelijkheid bestaat vrijgesteld te worden vanaf 2017. **Ter herinnering:** de leeftijdsblokkering op 58 jaar voorzien voor de periode 2015–2016 door de verschillende cao's van de Nationale arbeidsraad kan immers al dan niet behouden blijven in 2017–2018. Zo is voorzien dat de leeftijd van 62 jaar gewijzigd kan worden bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na gelijklopend en unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad, uiterlijk op 31 december 2016, in functie van de leeftijd die door de sociale partners zal zijn beslist.

Het ziet ernaar uit dat dit enkel op de periode 2017–2018 betrekking zal hebben. Dit betekent dat vanaf 2019, de leeftijd om in aanmerking te komen voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid hoe dan ook 62 jaar zal zijn.

5. SWT in het kader van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

De mogelijkheden inzake vrijstelling van beschikbaarheid tot 65 jaar bestaan alleen als, naast de cao van de Nationale Arbeidsraad, er een bedrijfscao gesloten is in toepassing van het mechanisme dat de leeftijd blokkeert (tenzij de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering zich tussen 9 oktober 2014 en 31 december 2014 situeert, dan kan de vrijstelling worden ingeroepen zelfs als het bedrijf dat de erkenning aanvraagt geen cao heeft gesloten waarin het uitdrukkelijk toetreedt tot de cao van de Nar (die de facto niet bestond in 2014)).

Ter herinnering: wat de toegangleeftijd tot het SWT betreft, werd die op 55 jaar vastgelegd in 2015 voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, cf. het KB van 3 mei 2007, waarin wordt bepaald dat deze leeftijd geleidelijk verhoogd wordt (56 in 2016, 57 in 2017, 58 in 2018, 59 in 2019, 60 in 2020), tenzij een cao van de Nationale Arbeidsraad en een toetredings-cao op niveau van de onderneming die de erkenning aanvraagt, wordt gesloten.

Voor 2015–2016 werd cao nr. 117 in de Nationale Arbeidsraad gesloten. Deze legt de leeftijd vast op 55 jaar, wat betekent dat de werknemer die kan aantonen dat zijn onderneming is toegetreden tot cao 117 via een ondernemingscao in een SWT zal kunnen stappen op deze leeftijd.

De cao van de Nationale Arbeidsraad kan eventueel verlengd worden, maar de toegangleeftijd tot een SWT zal in 2020 hoe dan ook 60 jaar zijn.

Wat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt betreft, volgen hierna de nieuwe regels die sinds 1 januari 2015 van toepassing zijn.

Als de aanvangsdatum van de periode van erkenning zich na 8 oktober 2014 situeert kan de WBT nog vrijgesteld worden op voorwaarde dat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt of een beroepsverleden van 38 jaar kan aantonen. Vanaf 2020 zal hij hoe dan ook 65 jaar moeten zijn of 43 jaar hebben gewerkt.

Vrijstelling van beschikbaarheid in geval van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering > 08.10.2014	
Periode 2015–2016 indien cao van de NAR + bedrijfs-cao (tenzij erkenning zich situeert tussen 09.10.2014 en 31.12.2014)	Op 31.12.2019 indien cao van de Nar + ondernemingscao
60 jaar of 38 jaar beroepsverleden	65 jaar of 43 jaar beroepsverleden

De vrijstelling dient eveneens aangevraagd te worden via dit formulier [C17-DAB](#).

Een kopie van de ondernemingscao zal gehecht worden aan het aanvraagformulier.

Let op! De vrijstelling inzake de verplichte aangepaste beschikbaarheid betekent geenszins dat men zich niet hoeft in te schrijven in de tewerkstellingscel.

Wanneer de begindatum van de periode van erkenning zich voor 9 oktober 2014 situeert, is de WBT van 58 jaar oud of met een beroepsverleden van 38 jaar automatisch vrijgesteld (op het einde van zijn theoretische opzegtermijn). De WBT van 60 jaar daarentegen of met een beroepsverleden van 38 jaar op het ogenblik van de vrijstellingsaanvraag kan deze ook bekomen, maar niet automatisch.

De vrijstelling dient aangevraagd te worden via het formulier [C17-DB-08.10.2014](#).

Vrijstelling van beschikbaarheid i.g.v. ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering < 09.10.2014	
Automatische vrijstelling	Vrijstelling op aanvraag
58 jaar of 38 jaar beroepsverleden	60 jaar of 38 jaar beroepsverleden

10.3 Inschrijving in de tewerkstellingscel

Dit punt werd eerder besproken in deze brochure, in het kader van het activerend beleid bij herstructurerings.

Sinds 1 januari 2015 moet iedereen die van een SWT geniet zich inschrijven in een tewerkstellingscel, ongeacht het opgenomen stelsel.

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

1) De datum van het begin van de erkenning situeert zich vóór 9 oktober 2014

In dat geval moet de werknemer zich inschrijven in een tewerkstellingscel, tenzij hij op het einde van zijn theoretische opzegtermijn (of aan het eind van de door de opzegvergoeding gedekte periode) de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt of 38 jaar heeft gewerkt. Hij zal dan het formulier [C17-DB-08.10.2014](#) dienen in te vullen.

De WBT van 60 jaar of met een beroepsverleden van 38 jaar, kan een vrijstellingsaanvraag tot inschrijving in de tewerkstellingscel indienen via het formulier [C89-31/12/2014](#).

2) De begindatum van de erkenning situeert zich na 8 oktober 2014

Elke werknemer die vanaf 1 januari 2015 is ontslagen moet zich verplicht inschrijven in een tewerkstellingscel. Hierop is bestaan geen uitzonderingen meer, noch qua leeftijd, noch qua beroepsverleden, en zelfs niet als hij vrijgesteld is van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

10.4 Verplichte verblijfplaats in België

Om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen moet de WBT zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en kan hij bijgevolg nooit naar het buitenland verhuizen.

Sinds 1 januari 2015 kan hij niet meer dan 4 weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven, ongeacht zijn leeftijd.

Sommige werklozen met bedrijfstoeslag blijven aan de vroegere regeling onderworpen. In dat geval kunnen ze vanaf de leeftijd van 60 jaar (vanaf de maand waarin ze verjaren) langer dan 4 weken in het buitenland verblijven, voor zover hun hoofdverblijfplaats zich in België situeert en ze daar het grootste gedeelte van het jaar (meer dan zes maanden) effectief verblijven.

Wie komt hiervoor in aanmerking?

- werknemers ontslagen voor 1 januari 2015, als het gaat om een ontslag dat niet kadert in een context van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- werknemers ontslagen in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en deze erkenning voor 9 oktober 2014 is gebeurd.

10.5 De activiteiten van de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag

De regels die betrekking hebben op de arbeid die een WBT mag verrichten zijn met de jaren aanzienlijk geëvolueerd. Sinds 1 januari 1993 echter gelden voor WBT's (de vroegere bruggepensioneerden) dezelfde regels als die voor de gewone werklozen (meer bepaald voor diegenen wiens SWT aanving na 31.12.1992 op basis van een na 30.11.1992 betekende opzeg).

Om het statuut van WBT te behouden mag de persoon dus noch persoonlijk, noch via een tussenpersoon een beroepsactiviteit beoefenen, wat dus betekent dat hij geen bezoldigde prestaties mag verrichten, noch als loontrekkenden, noch als zelfstandige. Met andere woorden: hij/zij mag geen inkomsten verwerven uit arbeid. Verder geldt het verbod voor elke analoge activiteit die zou beoefend worden in het buitenland of in dienst van een inter- of supranationale organisatie.

De WBT kan er echter voor kiezen een niet-cumuleerbare activiteit uit te oefenen: dan moet hij in het bezit zijn van een C3 controlekaart of het formulier C99 gebruiken, om dit aan te geven.

Als de werknemer wenst te beschikken over een controlekaart dan dient hij dit schriftelijk te melden aan zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling. Hij behoudt de kaart tot op het einde van de maand, waarna hij ze binnenbrengt bij of terugstuurt naar zijn ACLVB-kantoor met het oog op het verkrijgen van werkloosheidsuitkeringen.

In functie van de gemaakte keuze zal hij dus moeten aangeven dat hij een met werkloosheidsuitkeringen niet-cumuleerbare activiteit uitoefent.

10.6 Onbezoldigde activiteit

10.6.1 De activiteiten voor eigen rekening

Het was al toegestaan dat de WBT werkzaamheden kon verrichten die een waardevermeerdering van zijn eigen bezit tot gevolg hadden, als dat zonder winstoogmerk gebeurde. Zo mocht hij bijvoorbeeld zijn huis renoveren als hij niet de bedoeling had dit daarna te verkopen.

Sinds 1 januari 2015 mag de WBT niet langer activiteiten verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, wanneer deze de waarde van het bezit in een meer dan beperkte mate zouden laten toenemen.

Sommigen werklozen met bedrijfstoelage mogen nog verder activiteiten verrichten die betrekking hebben op het eigen bezit, zelfs wanneer die de waarde ervan verhogen, maar enkel als:

- ze ontslagen werden voor 1 januari 2015 en dit ontslag niet kadert in een context van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- ze ontslagen werden in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en de begindatum van de periode van erkenning zich situeert voor 9 oktober 2014.

Deze activiteiten kunnen nooit winst in het vooruitzicht stellen.

10.6.2 De activiteiten voor rekening van bepaalde derden

a) Toegelaten vrijwilligerswerk

De WBT mag vrijwilligerswerk verrichten:

- voor een organisatie, meer bepaald een vereniging zonder winstoogmerk, een openbare dienst, een instelling van openbaar nut, een door een Gemeenschap georganiseerde, erkende of gesubsidieerde onderwijs instelling, een cultureel centrum, een jeugdhuis, een kerkfabriek...;
- voor een particulier (hulp aan familie of vriendendienst);
- als amateur-sportbeoefenaar;
- een artistieke activiteit: hier wordt niet nader op ingegaan in het kader van deze brochure.

b) Niet toegelaten vrijwilligerswerk

Het – zelfs vrijwillig en gratis – verlenen van hulp in de beroepsactiviteit van een bloed- of aanverwant of een andere privépersoon (bv. helpen in een handelszaak of ten voordele van een handelsvennootschap) wordt door de RVA nooit aanvaard als een onbezoldigde activiteit. Hetzelfde geldt voor werk – zelfs onbezoldigd – voor rekening van een werkgever of een handelsvennootschap: dit wordt dus nooit aanvaard als een cumuleerbare onbezoldigde activiteit.

10.6.3 Te vervullen formaliteiten

De WBT die voor een privépersoon of voor een organisatie vrijwilligerswerk uitoefent, moet dit voorafgaandelijk aangeven bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling, door middel van de volgende formulieren:

- [C45A](#) in geval van activiteit voor een particulier
- [C45B](#) in geval van activiteit voor een organisatie

De formulieren kunnen gedownload worden of afgehaald worden bij de ACLVB-uitbetalingsinstelling.

Opgelet: de aangifte moet binnen zijn bij de RVA voor de start van de activiteit.

Een nieuwe aanvraag dient ingediend te worden van zodra de WBT de aard of de frequentie van de uitgeoefende activiteit wenst te veranderen.

Het is mogelijk een algemene toelating van de RVA te ontvangen

De RVA kan ook op algemene wijze toelaten dat een organisatie werklozen met bedrijfstoelage op vrijwillige basis tewerkstelt. Deze procedure kan gebruikt worden als de organisatie gevestigd is in verschillende landsdelen of als de vrijwilligers woonachtig zijn in regio's die afhangen van verschillende werkloosheidskantoren. In dit geval gebeurt de aanvraag tot het bekomen van een algemene toelating via het formulier [C45F](#).

De algemene toelating kan gegeven worden met vrijstelling van individuele aangifte. In dit geval hoeft de WBT geen enkele formaliteit te vervullen, noch ten opzichte van zijn uitbetalingsinstelling, noch ten opzichte van het werkloosheidsbureau (en moet hij dus geen formulier indienen).

Opgelet: in dat geval is het vrijwilligerswerk enkel toegestaan binnen de grenzen van de algemene toelating! Als een algemene toelating door de RVA wordt gegeven met vrijstelling van individuele aangifte, moet de WBT op het formulier C45B het algemeen toelatingsnummer vermelden en dient dit vervolgens in bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling.

10.6.4 De beslissing van de werkloosheidsdirecteur

De directeur van het werkloosheidsbureau kan, aan de hand van de gegevens vermeld op formulier C45A of C45B, het cumuleren van een SWT met het uitoefenen van een vrijwilligerswerk toestaan of weigeren.

Waarom kan dit geweigerd worden?

- de activiteit heeft niet (meer) de kenmerken van een activiteit die gewoonlijk door vrijwilligers wordt uitgeoefend;
- door het uitoefenen van deze activiteit wordt de beschikbaarheid van de WBT voor de arbeidsmarkt aanzienlijk verminderd (zie hoofdstuk beschikbaarheid WBT).

Vervolgens beschikt de directeur van het werkloosheidsbureau over een termijn van **12 werkdagen** om een beslissing te nemen. Als deze termijn voorbij is wordt de directeur geacht akkoord te gaan met de uitoefening van het vrijwilligerswerk voor onbepaalde duur.

De directeur kan daarna alsnog het vrijwilligerswerk weigeren of beperken, maar die beslissing heeft in principe dan pas uitwerking voor de toekomst. In afwachting van de beslissing van de directeur mag de WBT het vrijwilligerswerk waarvan aangifte is gedaan uitoefenen.

Verder is het zo dat de toelating in principe voor onbeperkte duur geldt, tenzij de directeur beslist de toelating te limiteren voor een periode van 12 maanden, die dan nadien kan worden verlengd op voorwaarde dat er opnieuw voorafgaandelijk een aangifte wordt gedaan.

Op voorwaarde dat er vooraf aangifte werd gedaan van het vrijwilligerswerk, is het mogelijk de werkloosheidsuitkeringen te cumuleren met vergoedingen toegekend in het kader van de activiteiten als vrijwilliger. Deze vergoedingen moeten evenwel toegekend zijn ter terugbetaling van de onkosten van de WBT, waarbij het kan gaan om:

- een vergoeding tot terugbetaling van de werkelijke onkosten;
- of, een forfaitaire vergoeding, voor zover de fiscale administratie die een niet belastbaar voordeel beschouwt. Hiervoor mag de vergoeding niet hoger liggen dan 32,71 euro per dag en 1 308,38 euro in totaal per jaar (bedragen geldig voor 2015).

Opgelet! Er zijn specifieke bedragen vastgelegd voor activiteiten voor rekening van bepaalde sportclubs.

Een forfaitaire vergoeding om de onkosten terugbetaald te krijgen moet steeds aangegeven worden bij de RVA, hetzij door de vereniging of organisatie die de de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage tewerkstelt (algemene toelatingsprocedure), hetzij door betrokkene zelf (individuele aangifte via formulier C45B).

Als de RVA de cumul van het vrijwilligerswerk met uitkeringen die voortvloeien uit het recht op een SWT weigert, of wanneer de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage een forfaitaire vergoeding ontvangt die de toegelaten bedragen overschrijdt, moet deze niet cumuleerbare activiteit toch aangegeven worden als de WBT zou beslissen dit werk te willen doen. Als hij een controlekaart bezit, zal hij het overeenstemmende vakje zwart maken vooraleer deze activiteit aan te vatten. Indien de WBT ervoor kiest geen controlekaart te bezitten, moet hij elke niet cumuleerbare activiteit aangeven bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling vooraleer ze aan te vatten via het aangifteformulier C99. Hij zal het ontvangstbewijs van het ingevulde document moeten bijhouden tot op het einde van de volgende maand.

Voor deze dagen (en eventueel voor sommige zaterdagen) zal hij geen uitkeringen ontvangen.

Wat de weigering van de RVA betreft, de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage beschikt over drie maanden om tegen deze beslissing in beroep te gaan bij de arbeidsrechtbank.

10.7 Bezoldigde activiteiten

Het algemene principe is hier eveneens van toepassing: om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen mag de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage geen arbeidsactiviteit uitoefenen en dus geen loon ontvangen (artikel 44 van de KB van 25 november 1991 betreffende de werkloosheidsreglementering).

In principe is het cumuleren van een bezoldigde activiteit met werkloosheidsuitkeringen dus niet mogelijk. Het is in ieder geval is altijd raadzaam inlichtingen te nemen bij de ACLVB-uitbetalingsinstelling alvorens wat dan ook te beslissen.

Wat zijn de mogelijke scenario's op basis van de instructies van de RVA:

10.7.1 Het werk is onregelmatig, met tussenpozen of occasioneel

De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage die:

- is tewerkgesteld als [interimkracht](#) of met [arbeidsovereenkomsten van korte duur](#);
- [occasioneel](#) een handelaar helpt of occasioneel werkzaamheden in het huis van een derde persoon verricht of occasioneel les geeft of sporadisch eens een journalistiek artikel schrijft of bij gelegenheid goederen op een markt verkoopt... moet deze niet cumuleerbare activiteit aangeven, voor hij/zij ze aanvat, zelfs indien de activiteit uitgeoefend wordt op een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag (en ongeacht het uur of de uren waarop het werk plaatsvindt).

Indien de werkloze met bedrijfstoelage ervoor kiest een controlekaart te bezitten, moet hij het overeenstemmende vakje van zijn controlekaart zwart maken vooraleer het niet cumuleerbare werk aan te vatten. Als hij ervoor kiest geen controlekaart te bezitten, moet hij elke niet cumuleerbare activiteit aangeven bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling vooraleer ze aan te vangen, via een aangifteformulier C99. Betrokkene bewaart dan het ontvangstbewijs van het door de ACLVB-uitbetalingsinstelling ingevulde formulier C99 tot het einde van de daarop volgende maand. In afwachting van het ingevulde ontvangstbewijs bewaart hij een kopie van het aangifteformulier C99 dat zijn uitbetalingsinstelling hem heeft bezorgd.

De WBT zal zijn uitkering voor elke activiteitsdag verliezen. Het is eveneens mogelijk dat bepaalde zaterdagen niet vergoedbaar zijn vanwege dit werk (bv. hij werkt op vrijdag en op de daaropvolgende maandag: de zaterdag die tussen deze 2 dagen ligt, is niet vergoedbaar).

10.7.2 Het gaat om een regelmatig niet artistieke nevenactiviteit als loontrekkende of als zelfstandige

Om regelmatig een nevenactiviteit uit te oefenen tijdens de werkloosheid met bedrijfstoelage, moet gelijktijdig worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. het bijberoep moest al minstens 3 maanden voorafgaand aan de SWT-aanvraag bestaan, dus nog tijdens de tewerkstelling als werknemer. De werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage kan dus geen nevenactiviteit opstarten gedurende zijn werkloosheid.

Deze nieuwe regel geldt vanaf 1 januari 2015. Vóór die datum kon de WBT een bijberoep beginnen. Sommige werklozen met bedrijfstoelage zullen nog van de oude regeling kunnen genieten en dus een nevenactiviteit opstarten als loontrekkende of als zelfstandige.

Wanneer kan men daarvoor in aanmerking komen?

- hetzij, ontslagen zijn voor 1 januari 2015 en dit ontslag niet kadert in een context van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- hetzij, ontslagen zijn in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en de begindatum van de periode van erkenning zich situeert voor 9 oktober 2014.

2. De WBT moet deze activiteit aangeven bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling op het moment van de aanvraag tot vergoedingen en daartoe de formulieren C1 en C1A invullen.
3. De nevenactiviteit moet verricht worden voor 7 uur en na 18 uur tijdens de week (van maandag tot en met vrijdag). In dit geval moet betrokkene deze activiteit niet vermelden op zijn controlekaart of op het formulier C99.
 - Indien hij de activiteit toch uitoefent tussen 7 uur en 18 uur, moet ze aangegeven worden (vooraleer ze te beginnen); de WBT verliest voor die dag zijn uitkering;
 - Als betrokkene de activiteit op zaterdag of zondag beoefent (ongeacht het uur), moet hij deze activiteit steeds specifiek aangeven (vooraleer ze aan te vatten); hij verliest een uitkering voor elke zaterdag waarop hij werkt en een uitkering (tijdens de daaropvolgende week) ter compensatie van de activiteit op zondag.

De aangifte gebeurt op dezelfde manier als hoger beschreven: als hij over een controlekaart beschikt zal hij het overeenkomstige vakje zwartkleuren voor de start van de activiteit. Als hij niet in het bezit is van zo'n kaart zal hij de niet-cumuleerbare activiteit aangeven via het formulier C99.

4. Sommige activiteiten mogen als dusdanig niet worden uitgeoefend tijdens een SWT, zelfs indien voldaan is aan voorwaarden 1, 2 en 3)

Het gaat om:

- activiteiten die enkel na 18 uur worden uitgeoefend (bv. nachtwaker);
- activiteiten in de horecasector (hotels, restaurants, drankgelegenheden) of beroepen van leurder of reiziger (verkoop aan huis of op markten) of van verzekeringsagent of -makelaar.

Opgelet! Deze activiteiten mogen toch uitgevoerd worden indien zij van gering belang zijn (het is altijd aangewezen contact op te nemen met de ACLVB-uitbetalingsinstelling die het werkloosheidskantoor zal raadplegen om na te gaan of de activiteit in kwestie al dan niet wordt beschouwd als 'zijnde van gering belang').

Als alle voorwaarden vervuld zijn mag een nevenactiviteit worden uitgeoefend met (eventueel gedeeltelijk) behoud van de werkloosheid met bedrijfstoelage.

De directeur van het werkloosheidskantoor kan evenwel het recht op werkloosheidsuitkeringen weigeren of intrekken, zelfs voor de dagen waarop de activiteit niet werd uitgeoefend, indien deze activiteit niet (of niet langer) het karakter heeft van een nevenactiviteit (indien het aantal arbeidsuren dat de WBT eraan besteedt of het bedrag van het inkomen dat hij ermee verdient te hoog is).

De WBT mag de inkomsten van zijn nevenactiviteit cumuleren met zijn werkloosheid met bedrijfstoelage, maar slechts in beperkte mate. Het dagbedrag van zijn werkloosheidsuitkering zal verminderd worden met het gedeelte van het inkomen uit zijn activiteit boven 13,43 euro per dag.

Voorbeeld

Indien het dagelijkse netto-inkomen van het bijberoep van de WBT 17,14 euro bedraagt, zal het dagbedrag van zijn werkloosheidsuitkering met 3,71 euro verminderd worden.

(17,14 euro – 13,43 euro = 3,71 euro).

Als de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag zijn nevenactiviteit wenst stop te zetten moet hij bij zijn ACLVB-uitbetalingsinstelling een formulier C1 aanvragen. Hij zal dit invullen en daar eventueel de documenten aan toevoegen waaruit blijkt dat hij met zijn nevenactiviteit is gestopt.

10.8 Hervatting van een beroepsactiviteit als loontrekkende of als zelfstandige

Sinds 19 december 2006 bestaat de cao17tricies met de bedoeling de oudere ontslagen werknemers in een SWT aan te moedigen opnieuw aan het werk te gaan.

Als de werkloze met bedrijfstoeslag opnieuw aan de slag gaat verliest hij zijn recht op werkloosheidsuitkeringen. Onder bepaalde voorwaarden zal hij evenwel zijn aanvullende vergoeding kunnen behouden. De werknemer moet aan zijn uitbetalingsinstelling verklaren dat hij het werk heeft hervat via het formulier C99 of via het zwartkleuren van het overeenstemmende vakje op zijn controlekaart. De algemene regel is immers dat men om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen geen loon mag ontvangen, noch mag werken.

Als de WBT het werk deeltijds hervat kan hij het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten aanvragen om zo zijn rechten als voltijdse werknemer te vrijwaren en eventueel te blijven genieten van de inkomensgarantiewetgeving.

Het recht op de aanvullende vergoeding blijft ten laste van de laatste werkgever als de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag een bezoldigde activiteit hervat (arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur, uitzendovereenkomst of overeenkomst voor een welomschreven werk...) of het werk hervat als zelfstandige in hoofdberoep of voor rekening van een andere werkgever gaat werken dan de werkgever die hem heeft ontslagen (of een werkgever die niet behoort tot de TBE van de werkgever die hem heeft ontslagen).

Wanneer is er geen sprake van werkherhvatting bij een nieuwe werkgever?

Als de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag opnieuw gaat werken:

- bij de werkgever die betrokkene het statuut van WBT heeft bezorgd;
- bij een werkgever die tot dezelfde groep behoort als deze werkgever;
- bij de vroegere werkgever via een interimkantoor;
- bij de vroegere werkgever met een zelfstandige-statuuut.

In al deze gevallen zal hij dan niet langer recht hebben op een bedrijfstoeslag.

Opgelet! Als de werkgever toch de bedrijfstoeslag blijft betalen, kan de RSZ deze aanvullende vergoeding aanzien als loon en het als dusdanig belasten.

Het recht op het behoud van een bedrijfstoeslag wordt toegestaan tijdens de volledige duur van de activiteit als loontrekkende of als zelfstandige. Het recht blijft tevens gevrijwaard gedurende alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of van de zelfstandige activiteit, zoals bv. ziekteperiodes, tijdelijke werkloosheid en periodes van prestatievermindering.

Als het werk wordt hervat tijdens een periode die nog gedekt is door de verbrekingsvergoeding zal de bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever die betrokkene heeft ontslagen, ten vroegste uitbetaald worden vanaf de dag waarop de werknemer had kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen mocht hij niet hebben gewerkt.

Om van dit recht te kunnen genieten, zal de werknemer dienen aan te tonen dat hij het werk heeft hervat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

In het geval de activiteit wordt stopgezet behoudt de werknemer zijn recht op een aanvullende vergoeding ten laste van dezelfde (oorspronkelijke) werkgever (diegene dus die aan de basis ligt van zijn recht op een SWT) voor zover hij kan bewijzen dat hij opnieuw werkloosheidsuitkeringen mag ontvangen. Dit vergt weer de nodige stappen: hij moet uitkeringen aanvragen via het formulier C4 of C109 van zodra het SWT ten minste 4 weken onderbroken is geweest. Hij dient zich op de dag van de aanvraag of binnen de 8 daaropvolgende dagen opnieuw in te schrijven als werkzoekende bij de bevoegde regionale tewerkstellingsdienst, tenzij hij een vrijstelling kan invoeren. Dit viseert een van de twee volgende categorieën van werknemers:

- hetzij, ontslagen zijn voor 1 januari 2015 in het kader van het algemeen stelsel (geen ontslag in onderneming erkend als in moeilijkheden of in herstructurering);
- hetzij, ontslagen zijn in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, de begindatum van de periode van erkenning situeert zich voor 9 oktober 2014 en betrokkenen heeft op het einde van de theoretische opzegperiode (of de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode) de leeftijd van 58 jaar bereikt of minstens 38 jaar gewerkt.

Na de stopzetting van zijn activiteit als loontrekkende of als zelfstandige verkrijgt de WBT dus opnieuw zijn statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoelage en heeft hij opnieuw recht op werkloosheidsuitkeringen.

Een WBT, vrijgesteld m.b.t. het zich beschikbaar houden op de arbeidsmarkt, die zelf zijn ontslag geeft is niet geïndiceerd door de werkloosheidsreglementering die geldt in geval van vrijwillige werkloosheid en eventueel sancties oplegt.

Noot: verschillende aanvullende vergoedingen kunnen nooit gecumuleerd worden.

Dezelfde principes als deze voor werknemers die het werk hervatten na een collectief ontslag in het kader van een herstructurering zijn hier van toepassing: als betrokkene het werk hervat tijdens de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode zal de bedrijfstoelage ten vroegste uitbetaald worden vanaf de dag waarop de werknemer recht zou hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen mocht hij niet opnieuw aan het werk zijn geweest.

10.9 Arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid kan de persoon die recht heeft op een SWT opteren voor de uitbetaling van:

- hetzij, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen;
- hetzij, blijven genieten van zijn SWT.

Dit medisch SWT werd niet gewijzigd door de hervorming van de regering Michel: de werkloze met bedrijfstoelage hoeft dus niet 'arbeidsgeschikt' te zijn om te kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen.

10.10 Gevolgen voor het pensioen

Eind december 2011 kwamen er strengere regels inzake de gelijkstellingen voor het pensioen, onder de regering Di Rupo. Deze maatregelen hadden relatief weinig impact op de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage vermits er slechts twee SWT's werden geïndiceerd die bovendien beperkt waren in de tijd.

Aan de volgende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage veranderde niets n.a.v. de hervormingen van december 2011:

- een SWT in het kader van ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering;
- een SWT mits 33-jarig beroepsverleden (nachtarbeid en bouwsector);
- een SWT vanaf 58 jaar voor zware beroepen en mindervaliden mits 35 jaar beroepsverleden;
- een SWT voor zeer lange loopbanen van 40 jaar of meer;
- de sectorale stelsels vanaf 57 jaar mits 38-jarige loopbaan en vanaf 58 jaar voor lange loopbanen voor de maanden volgend op de maand waarin de werknemer 59 jaar wordt.

Hier worden de periodes van SWT gelijkgesteld voor de berekening van het toekomstige pensioen van de werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag. De berekening gebeurt op basis van een fictief normaal loon, waarbij de gelijkstelling weliswaar enkel gebeurt als de WBT werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

Er zijn dus twee gevallen waarbij de gelijkstelling voor de berekening van het pensioen op basis van een fictief verminderd loon gebeurt, meer bepaald:

- het algemeen stelsel vanaf 58 jaar voor lange loopbanen tot en met de maand waarin de WBT de leeftijd van 59 jaar bereikt;
- de sectorale stelsels vanaf 57 jaar mits 38-jarige loopbaan tot en met de maand waarin de werknemer 59 jaar wordt.

Deze regels zijn van toepassing op de SWT's die aanvingen vanaf 1 januari 2013.

Opgelet!

De oude regels gelden nog in de volgende gevallen:

- werknemers ontslagen vóór 28 november 2011 of in ontslag vóór die datum met het oog op het statuut van werkloosheidsgerechtigde met bedrijfstoeslag;
- personen die op datum van 28 november 2011 in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zaten (lopend SWT op 28.11.2011).

10.11 Duur van het behoud van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De mannen en vrouwen in een SWT dienen dit statuut van werkloze met bedrijfstoeslag te behouden tot aan de leeftijd van 65 jaar (leeftijd die voor vrouwen geldt sinds 1 januari 2009), zijnde dus de wettelijke pensioenleeftijd.

