



BBTK
ABVV



HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

SITUATIE OP 1 JANUARI 2022

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUK 1: IN HET ALGEMEEN.....	4
Vervangingsplicht.....	4
HOOFDSTUK 2: DE VERSCHILLENDE STELSLS	5
Stelsel cao nr. 17	5
Residuaire stelsel – zware beroepen	5
Ter herinnering: wat is een zwaar beroep?	5
Stelsel 40 jaar loopbaan	6
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden/20 jaar nachtwerk/zwaar beroep	6
Stelsel vanaf 58 jaar/medische redenen	7
Bedrijven in herstructurering/moeilijkheden	7
Het bedrijf voert een collectief ontslag door.....	7
Het bedrijf dient dit collectief ontslag uit te voeren uiterlijk binnen de 6 maanden die volgen op de datum van de erkenning.	8
HOOFDSTUK 3: JE VERPLICHTINGEN	9
Aangepaste beschikbaarheid	9
SWT-regeling 62 jaar	9
Stelsel zware beroepen (residuaire stelsel).....	9
Stelsel nacht arbeid, bouwsector en zware beroepen	10
SWT-regeling 58 jaar met medische redenen.....	10
SWT-regeling 60 jaar met 40 jaar loopbaan.....	10
SWT in het kader van de erkenning van je onderneming	10
De verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel.....	11
De verplichting tot outplacement.....	12
Het algemeen outplacementstelsel	12
Het specifiek outplacementstelsel voor werknemers van 45 jaar en ouder	12
De controlekaart	12
De arbeidsgeschiktheid.....	12
Verblijf in het buitenland	12
Voorwaarden om een nevenactiviteit te cumuleren	13
Activiteiten die betrekking hebben op het eigen bezit.....	13

HOOFDSTUK 4: GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG..14

Enkele principes voor de berekening14

Hoe worden de kalenderjaren in aanmerking genomen voor de berekening
van de beroepsloopbaan?14

Hoe worden de jaren in dagen meegerekend voor de berekening
van de beroepsloopbaan voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage? 15

Hoe worden de jaren van deeltijds werk en tijdskrediet of loopbaanonderbreking
meegerekend die niet meer gelijkgesteld kunnen worden? 15

Samenvattende tabellen16

HOOFDSTUK 5: GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN HET PENSIOEN19

Wat wordt er volledig gelijkgesteld?19

Wat wordt niet volledig gelijkgesteld voor het pensioen?19

HOOFDSTUK 1: IN HET ALGEMEEN

Sinds 1 januari 2015 zijn de voorwaarden om in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) te kunnen stappen, veel strenger geworden. Sommige regelingen zijn zelfs afgeschaft. Van jaar tot jaar worden de voorwaarden alsmaar strenger.

Om voortaan recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) moet de werknemer aan een aantal voorwaarden voldoen:

- ontslagen zijn;
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
- voldoen aan alle voorwaarden voorzien in een cao gesloten in de NAR (cao nr. 17), op sector- of bedrijfsvlak;
- zich in een tewerkstellingscel inschrijven (behoudens uitzonderingen) in geval van SWT ten gevolge van een collectief ontslag.

Om op SWT te kunnen gaan, moet men voldoen aan bepaalde leeftijds- en loopbaan-voorwaarden.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet uiterlijk op het einde van de arbeids-overeenkomst voldaan zijn en ofwel binnen de geldigheidsperiode van de cao, ofwel binnen de geldigheids-periode van de cao die deze cao verlengt (voor zover de verlengende cao dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet).

Aan de loopbaanvoorwaarde moet niet noodzakelijk voldaan zijn binnen de geldigheidsperiode van de cao, wel uiterlijk de laatste werkdag en dus op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Opgelet! Wanneer een sector- of bedrijfs-cao "strengere" voorwaarden bepaalt en bijv. aangeeft dat ook de loopbaan-voorwaarde binnen de geldigheidsperiode van de cao moet vallen, zal het de "strengere" (sector- of bedrijfs-)regel zijn die geldt.

VERVANGINGSPLICHT

Je werkgever moet elke werknemer vervangen die ontslagen is en die het recht op werkloosheidsuitkeringen verkrijgt in het kader van SWT. Deze vervangingsplicht geldt niet:

- indien de werknemer op het einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt;
- wanneer je onderneming erkend is als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering;
- indien je werkgever vrijgesteld is van de vervangingsplicht door de minister van Werk (sluitingen van bedrijven, enz.).

HOOFDSTUK 2: DE VERSCHILLENDE STELSLS

Aan elk stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn verschillende leeftijds- en loopbaanvoorwaarden verbonden die in sommige gevallen in de komende jaren zullen evolueren.

STELSEL CAO NR. 17

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken:

- **vanaf de leeftijd van 62 jaar;**
- **op basis van een cao** gesloten in de NAR (cao nr. 17) of een sectorale of bedrijfs-cao;
- **met (in 2022) een beroepsverleden van 40 jaar voor mannen en 38 jaar voor vrouwen.**

Voor vrouwen wordt de beroepsloopbaan als volgt geleidelijk verhoogd:

2022	2023	2024
60/40	60/40	60/40
60/38	60/39	60/40

Voor vrouwen kan een **kliksysteem** worden toegepast. Indien zij in een bepaald jaar aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoen die gelden in dat jaar, kunnen ze op basis daarvan met SWT vertrekken in een later jaar, zelfs al zouden ze in dat latere jaar niet aan de dan geldende regels voldoen.

RESIDUAIR STELSEL – ZWARE BEROEPEN

Deze regeling maakt het mogelijk om met SWT te vertrekken:

- **vanaf de leeftijd van minstens 60 jaar;**
- **met een beroepsverleden van 35 jaar;**
- **op basis van een sectorale of bedrijfs-cao;**
- **indien je hebt gewerkt in een zwaar beroep:** ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Deze regeling is van toepassing sinds 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

TER HERINNERING: WAT IS EEN ZWAAR BEROEP?

Momenteel worden drie tewerkstellingsvormen beschouwd als "zwaar beroep".

HET WERK IN WISSELENDE PLOEGEN

Dit is de ploegenarbeid **in minstens twee ploegen**:

- **van minstens twee werknemers;**
- **die hetzelfde werk doen**, zowel qua inhoud als qua omvang;
- **die elkaar in de loop van de dag opvolgen** zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak;
- **op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert.**

HET WERK IN ONDERBROKEN DIENSTEN

Hierbij werkt de werknemer:

- **permanent in dagprestaties;**
- **waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 u. uit elkaar liggen;**
 - met een **onderbreking van minstens 3 u.;**
 - en **minimumprestaties van 7 u.**

HET WERK MET NACHTPRESTATIES

Het gaat om het werk in een stelsel zoals bedoeld door **cao nr. 46**, meer bepaald de werknemers die tewerkgesteld zijn in arbeidsregelingen met **prestaties tussen 20 u. en 6 u.**, met uitsluiting van de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 u. en 24 u. en de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 u.

STELSEL 40 JAAR LOOPBAAN

Cao nr. 152 van de NAR voorziet de toegangsvoorwaarden om **SWT te kunnen nemen in het kader van een lange loopbaan voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023**. De werknemer moet **60 jaar zijn en een loopbaan van 40 jaar kunnen aantonen**.

Er is geen enkel initiatief van de sectoren vereist.

STELSEL VANAF 60 JAAR MET 33 JAAR BEROEPSVERLEDEN/ 20 JAAR NACHTWERK/ZWAAR BEROEP

De **cao nr. 151** van de NAR legt de voorwaarden vast waaronder **werknemers met een loopbaan van minstens 33 jaar die ontslagen worden, voor een SWT in aanmerking kunnen komen**. Zij moeten:

- ofwel **20 jaar** hebben gewerkt in een regeling van **nachtarbeid** (zoals bedoeld in **cao nr. 46**);
- ofwel een **zwaar beroep** hebben uitgeoefend (wisselende ploegen, onderbroken diensten,...) en dit gedurende minstens 5 of 7 jaar in de loop van de laatste 10 of 15 kalenderjaren;
- ofwel gewerkt hebben in het **bouwbedrijf** (pc 124) en **arbeidsongeschikt** zijn. Deze ongeschiktheid om de beroepsactiviteit verder te zetten moet geattesteerd worden door de arbeidsgeneesheer.

Bovendien moet het paritair comité waaronder zij ressorteren een sector-cao gesloten hebben die dit stelsel invoert, met uitdrukkelijke verwijzing naar **cao nr. 151** voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

Indien het paritair comité niet werkt, kan de voorwaarde van het bestaan van een sector-cao niet vervuld worden. Daarom herneemt cao nr. 151 alle clausules die een sector-cao zou moeten bevatten en voert een procedure in voor instemming met die bepalingen die elke betrokken werkgever al dan niet moet uitvoeren.

STELSEL VANAF 58 JAAR/MEDISCHE REDENEN

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van **58 jaar**;
- met een **beroepsverleden van 35 jaar**;
- **op basis van een cao** gesloten in de Nationale Arbeidsraad (cao nr. 150 gesloten tot 30 juni 2023);
- indien je **mindervalide** bent of **ernstige medische problemen** hebt;

Het is een geneesheer van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten die vaststelt of je aan die voorwaarde voldoet.

De werknemers wiens gezondheidstoestand niet meer toelaat hun werk uit te voeren, kunnen in het SWT-stelsel stappen vanaf de leeftijd van 58 jaar en mits ze het bewijs leveren van 35 jaar beroepsloopbaan.

De voorwaarden die vervuld moeten worden, zijn:

- ofwel het statuut van **mindervalide werknemers** erkend door een bevoegde overheid hebben (bijv. blijvende ongeschiktheid van meer dan 65% in de wetgeving betreffende arbeidsongevallen en beroepsziekten, werknemers die vallen onder pc 327 voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen...);
- ofwel werknemers zijn **met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit** en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken. Hiermee gelijkgesteld zijn werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar. De werknemer moet beschikken over een attest afgeleverd door het FAO (Fonds voor Arbeidsongevallen) of het FBZ (Fonds voor Beroepsziekten) dat getuigt dat hij aan de voorwaarden van de definitie van "werknemer met ernstige lichamelijke problemen" voldoet.

BEDRIJVEN IN HERSTRUCTURERING/MOEILIKHEDEN

Onder bedrijf in herstructurering verstaan we het bedrijf dat voldoet aan één van volgende voorwaarden...

HET BEDRIJF VOERT EEN COLLECTIEF ONTSLAG DOOR

Elk ontslag dat betrekking heeft op een bepaald aantal werk-nemers wordt beschouwd als **collectief ontslag**, namelijk:

- ten minste 10% van de werknemers in bedrijven met ten minste 100 werknemers;
- ten minste 10 werknemers in bedrijven van meer dan 20 werk-nemers maar minder dan 100 werknemers;
- ten minste 6 werknemers in bedrijven met meer dan 11 werk-nemers en minder dan 21 werknemers;
- ten minste de helft van de werknemers in bedrijven met minder dan 12 werknemers.

HET BEDRIJF DIENT DIT COLLECTIEF ONTSLAG UIT TE VOEREN UITERLIJK BINNEN DE 6 MAANDEN DIE VOLGEN OP DE DATUM VAN DE ERKENNING.

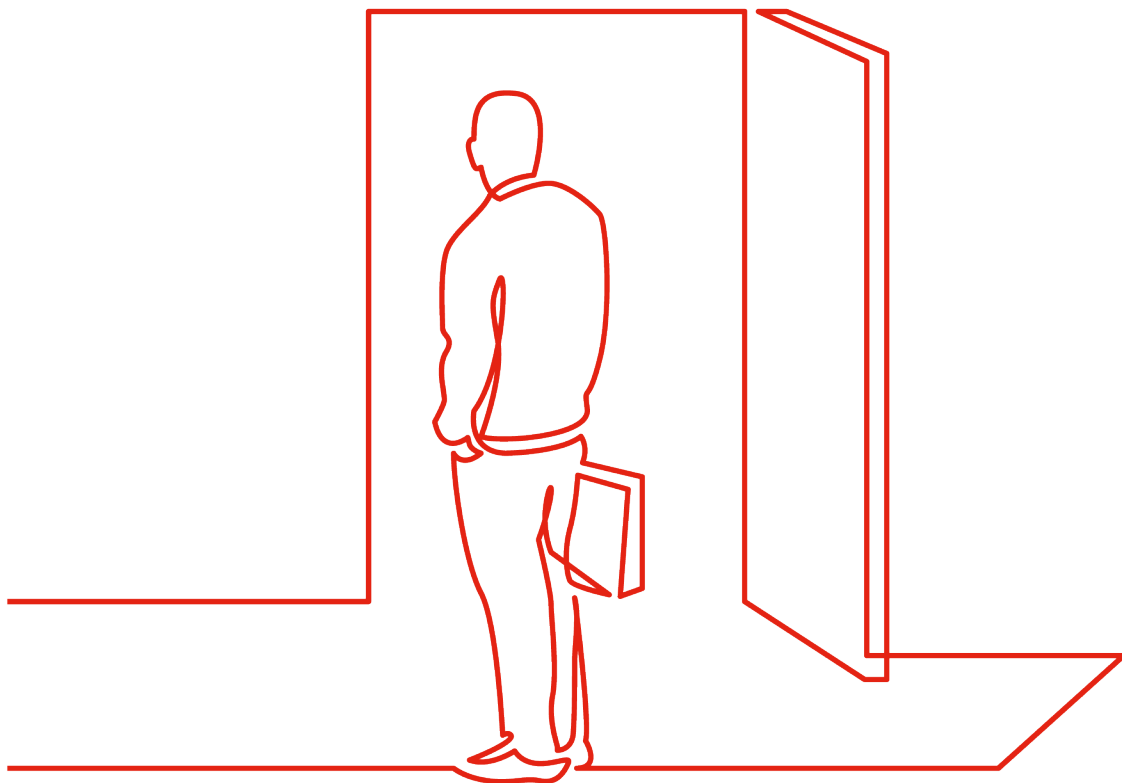
Het bedrijf heeft tijdens het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning een aantal dagen werkloosheid gekend van ten minste 20% van het totaal aantal dagen die voor de arbeiders aan de RSZ werden aangegeven

Deze bepaling geldt voor bedrijven die ten minste 50% van hun werknemers met een arbeiderscontract tewerkstellen.

Een bedrijf in moeilijkheden is een bedrijf dat in de jaarrekeningen van de twee boekjaren voorafgaand aan 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.

Het bedrijf dient de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren voorafgaand aan de periode waarvoor de erkenning gevraagd wordt. Wanneer het bedrijf minder dan 5 jaar geleden werd opgericht, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op de jaren dat het bedrijf bestaat.

Sinds 31 december 2020 is de toegangleeftijd tot SWT in de bedrijven in herstructurering op 60 jaar vastgesteld. Je moet eveneens een loopbaan van 20 jaar of 10 jaar in de sector kunnen aantonen.



HOOFDSTUK 3: JE VERPLICHTINGEN

De wet legt voortaan een aantal verplichtingen op aan SWT'ers.

AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Dit is een nieuw begrip. Het houdt onder meer in dat je:

- ingeschreven bent/blijft als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- je werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag ontslagen zijn wegens je foutieve houding;
- je moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij je werkgever, wanneer je door de gewestinstelling was opgeroepen;
- niet verplicht bent om actief naar een baan te zoeken;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

De gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling zal je begeleiden in het kader van een **individueel actieplan**. Die instelling zal je een actieplan voorstellen uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. **De acties zijn aangepast aan je individuele competenties en ervaring en worden regelmatig opgevolgd. Na één jaar volgt een globale evaluatie.**

Als je die verplichtingen niet nakomt, kan je tijdelijk of definitief worden uitgesloten van het recht op uitkeringen.

Je moet in principe aangepast beschikbaar blijven tot de leeftijd van 65 jaar. Maar naargelang van het toepasselijke SWT-stelsel, de datum van je ontslag, je leeftijd en je beroepsverleden kan je vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te blijven.

SWT-REGELING 62 JAAR

Je bent vrijgesteld indien je aan één van volgende voorwaarden voldoet:

- je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling moet aangevraagd worden);
- je ontslagen bent vóór 1 januari 2015 (automatische vrijstelling).

STELSEL ZWARE BEROEPEN (RESIDUAIR STELSEL)

Om deze aangepaste beschikbaarheid te kunnen aanvragen (vrijstelling moet aangevraagd worden), moet de werknemer ofwel:

- een loopbaan van 42 jaar hebben;
- 62 jaar zijn.

Opdat de werknemer een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid zou kunnen aanvragen, moet, buiten de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde, een **sectorale cao** worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 153 van de NAR (periode van 1 juli 2021 tot

31 december 2022) en moet tevens een sector-cao worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 155 van de NAR (periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024).

STELSEL NACHTARBEID, BOUWSECTOR EN ZWARE BEROEPEN

Om deze aangepaste beschikbaarheid te kunnen aanvragen (vrijstelling moet aangevraagd worden), moet de werknemer ofwel:

- een loopbaan van 42 jaar hebben;
- 62 jaar zijn.

Opdat de werknemer een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid zou kunnen aanvragen, moet, buiten de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde, **een sectorale cao** worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 153 van de NAR (periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en moet tevens een sector-cao worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 155 van de NAR (periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024).

SWT-REGELING 58 JAAR MET MEDISCHE REDENEN

Er hoeft geen sector-cao te worden gesloten voor de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid. **Je moet die echter wel aanvragen. Ze wordt niet automatisch toegekend.**

SWT-REGELING 60 JAAR MET 40 JAAR LOOPBAAN

Om deze aangepaste beschikbaarheid te kunnen aanvragen, moet de werknemer ofwel:

- een loopbaan van 42 jaar hebben;
- 62 jaar zijn.

Opdat de werknemer een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid zou kunnen aanvragen, moet, buiten de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde, **een sectorale cao** worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 153 van de NAR (periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en moet tevens een sector-cao worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 155 van de NAR (periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024).

SWT IN HET KADER VAN DE ERKENNING VAN JE ONDERNEMING

Om deze aangepaste beschikbaarheid te kunnen aanvragen, moet de werknemer ofwel:

- een loopbaan van 42 jaar hebben.
- 62 jaar zijn.

Opdat de werknemer om een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid zou kunnen aanvragen, moet, buiten de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde, een bedrijfs-cao worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 154 van de NAR (periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022) en moet tevens een sector-cao worden gesloten met uitdrukkelijke verwijzing naar cao nr. 155 van de NAR (periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024).

DE VERPLICHTING TOT INSCHRIJVING IN EEN TEWERKSTELLINGSCHEL

Wanneer je werkgever **een collectief ontslag** aankondigt, moet hij meestal een **tewerkstellingscel** oprichten. In deze cel worden de werknemers die ontslagen zijn in het kader van het collectief ontslag, begeleid.

Bijgevolg moet je je, behalve uitzonderingen, inschrijven in die cel en je laten begeleiden.

Vóór 2015 kon een werknemer vrijgesteld worden van inschrijving op basis van het toepasselijke SWT-stelsel. **Vanaf 2015 moet je als SWT'er, ongeacht het stelsel op basis waarvan je met SWT vertrekt, je inschrijven in de door je werkgever opgerichte tewerkstellingscel.** Er zijn evenwel uitzonderingen.

JE VRAAGT SWT NIET OP BASIS VAN EEN ERKENNING ALS BEDRIJF IN HERSTRUCTURERING OF IN MOEILIKHEDEN

Je moet je niet inschrijven indien je aan één van volgende voorwaarden voldoet :

- je al SWT'er was vóór 1 januari 2015;
- je ontslagen bent met het oog op SWT vóór 1 januari 2015;
- je ontslagen bent na 31 december 2014, maar je vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid.

JE VRAAGT SWT OP BASIS VAN EEN ERKENNING ALS BEDRIJF IN HERSTRUCTURERING OF IN MOEILIKHEDEN

Je moet je niet inschrijven indien de begindatum van de periode van erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering vóór 9 oktober 2014 valt en je op het einde van de periode gedekt door de opzegtermijn of opzegvergoeding ofwel 58 jaar bent, ofwel 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Hetzelfde geldt indien de begindatum van de periode van erkenning na 8 oktober 2014 valt maar je ontslagen bent vóór 1 januari 2015 en voor zover je op het einde van de periode gedekt door de opzegtermijn of opzegvergoeding ofwel 58 jaar bent, ofwel 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Voldoe je niet aan de voorwaarde van 58 jaar of 38 jaar beroepsverleden, dan moet je je inschrijven in de tewerkstellingscel. Schrijf je je niet in, dan heb je géén recht op SWT in het kader van de erkenning.

Indien de begindatum van de periode van erkenning na 8 oktober 2014 valt en je ontslagen bent na 31 december 2014, moet je je steeds inschrijven. Je leeftijd of beroepsverleden zijn zonder belang. Schrijf je je niet in, dan heb je opnieuw géén recht op SWT in het kader van de erkenning.

DE VERPLICHTING TOT OUTPLACEMENT

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen het algemeen outplacementstelsel en het specifiek outplacementstelsel voor werknemers van 45 jaar en ouder.

HET ALGEMEEN OUTPLACEMENTSTELSEL

Het algemeen outplacementstelsel is van toepassing op alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met een opzegtermijn van minstens **30 weken** of met een overeenstemmende opzegvergoeding. Een werknemer die ontslagen wordt met het oog op SWT heeft automatisch recht op outplacementbegeleiding indien zijn opzeg minstens 30 weken bedraagt. Indien de werknemer weigert, is momenteel geen sanctie voorzien.

HET SPECIFIEK OUTPLACEMENTSTELSEL VOOR WERKNEMERS VAN 45 JAAR EN OUDER

Het specifiek outplacementstelsel is enkel van toepassing op werknemers van 45 jaar en ouder die een opzegtermijn van minder dan 30 weken of een overeenstemmende opzegvergoeding hebben. Deze werknemers moeten minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben op het ogenblik van hun ontslag en werken in een arbeidsovereenkomst met een minstens halftijds uurrooster.

Als ze niet ontslagen zijn op basis van een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering, moeten ze geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen.

Als die werknemers wel ontslagen zijn op basis van een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering, moeten ze outplacement vragen, aanvaarden en volgen, met uitzondering van:

- SWT'ers in de algemene stelsels ;
- werknemers tewerkgesteld in het kader van een doorstromingsprogramma ;
- werknemers van de pc's 327 en 328 ;
- SWT'ers in het kader van een erkenning die op het einde van de periode gedekt door de (niet-verlengde) opzegtermijn of opzegvergoeding ofwel 58 jaar waren, ofwel 38 jaar beroepsverleden hadden;

DE CONTROLEKAART

Alle SWT'ers moeten niet noodzakelijk in het bezit zijn van een controlekaart.

DE ARBEIDSGESCHIKTHEID

Alle SWT'ers zijn vrijgesteld van de verplichting om arbeidsgeschikt te zijn. Bij arbeidsongeschiktheid hebben ze dus de keuze tussen werkloosheidsuitkeringen en ziekte-uitkeringen.

VERBLIJF IN HET BUITENLAND

Alle SWT'ers in de algemene stelsels die ontslagen zijn vanaf 1 januari 2015 en de SWT'ers in het kader van een erkenning waarvan de begindatum van de periode na 8 oktober 2014 valt, moeten hun **hoofdverblijf in België** hebben en er daadwerkelijk verblijven. **Enkel verblijven in het buitenland van maximum 4 weken per jaar zijn toegelaten.** Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor de oude SWT'ers.

Mogen vanaf 60 jaar wel langere periodes in het buitenland verblijven:

- SWT'ers in de algemene stelsels die ontslagen zijn vóór 1 januari 2015;
- SWT'ers in het kader van een erkenning waarvan de begin–datum van de periode vóór 9 oktober 2014 valt .

Zij moeten evenwel hun hoofdverblijfplaats houden in België.

Het feit dat je vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid betekent dus niet noodzakelijk dat je vrijgesteld bent van de verplichting in België te verblijven.

VOORWAARDEN OM EEN NEVENACTIVITEIT TE CUMULEREN

Sinds 1 januari 2015 moet je, om een nevenactiviteit te mogen cumuleren, deze activiteit al hebben uitgeoefend tijdens ten minste 3 maanden in de loop van de periode als loontrekkende die aan de SWT–aanvraag is voorafgegaan.

Deze regel geldt voor de nieuwkomers, d.w.z. SWT'ers die ontslagen zijn vanaf 1 januari 2015 en SWT'ers in het kader van een erkenning waarvan de begindatum van de periode na 8 oktober 2014 valt. Er zijn overgangsmaatregelen voorzien voor de oude SWT'ers.

Zo zijn vrijgesteld van de verplichting om de nevenactiviteit te hebben uitgeoefend tijdens ten minste 3 maanden in de loop van de periode als loontrekkende die aan de SWT–aanvraag is voorafgegaan:

- SWT'ers in de algemene stelsels die ontslagen zijn vóór 1 januari 2015;
- SWT'ers in het kader van een erkenning waarvan de begindatum van de periode vóór 9 oktober 2014 valt.

SWT'ers die al een nevenactiviteit uitoefenden vóór 1 januari 2015 mogen dat blijven doen, ook al voldoen ze niet aan de overgangsmaatregelen.

ACTIVITEITEN DIE BETREKKING HEBBEN OP HET EIGEN BEZIT

Sinds 1 januari 2015 mag je als SWT'er geen activiteiten meer verrichten die betrekking hebben op je eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van het bezit in een meer dan beperkte mate zouden laten toenemen. Er zijn evenwel overgangsmaat–regelen voorzien voor de oude SWT'ers.

Mogen voor eigen rekening en zonder winst oogmerk activiteiten blijven verrichten die betrekking hebben op hun eigen bezit :

- SWT'ers in de algemene stelsels die ontslagen zijn vóór 1 januari 2015;
- SWT'ers in het kader van een erkenning waarvan de begindatum van de periode vóór 9 oktober 2014 valt.

HOOFDSTUK 4: GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Hieromtrent werd niets gewijzigd. De huidige wetgeving geldt nog steeds.

Opgelet, om toegang te krijgen tot het brugpensioen verschillen de voorwaarden voor gelijkstelling van die voor de berekening van het pensioen.

ENKELE PRINCIPES VOOR DE BEREKENING

- een volledig jaar beroepsloopbaan = 312 gewerkte of gelijkgestelde dagen;
- worden eveneens in aanmerking genomen : de dienstplicht en de burgerdienst;
- als het saldo na de berekening hoger is dan 156 dagen wordt de loopbaan één jaar langer;
- de prestaties als leerling worden eveneens in aanmerking genomen;
- de als statutair ambtenaar gewerkte jaren worden enkel in aanmerking genomen voor de personen die ook een loopbaan van minimum 20 jaar loontrekkende arbeid hebben verricht in de privésector en waarvan de laatste 5 jaar vóór het brugpensioen in de privésector werden gepresteerd;
- de gewerkte periodes als werknemer in het buitenland worden in aanmerking genomen onder bepaalde voorwaarden.

HOE WORDEN DE KALENDERJAREN IN AANMERKING GENOMEN VOOR DE BEREKENING VAN DE BEROEPSLOOPBAAN?

Om het aantal gelijkgestelde jaren te kennen, gelieve de tabellen op de volgende pagina's te consulteren. Voor de berekening van de beroepsloopbaan wordt louter en alleen het aantal jaren doorgebracht in de hierboven vermelde situaties (tijdscrediet, werkloosheid, enz.) meegerekend binnen de grenzen van het voorziene aantal kalenderjaren.

Voorbeeld: Een werknemer is 7 jaar werkloos geweest en vraagt werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar (nachtarbeid). Dankzij de pot van 5 kalenderjaren mag hij voor de berekening van zijn beroepsloopbaan 5 jaar werkloosheid meerekenen als voltijds gewerkte jaren.

Om het aantal jaren te kennen, omgezet in dagen, gelieve de tabellen op de volgende pagina's te consulteren.

HOE WORDEN DE JAREN IN DAGEN MEEGEREKEND VOOR DE BEREKENING VAN DE BEROEPSLOOPBAAN VOOR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG?

Om de jaren in dagen mee te rekenen, dient volgende formule te worden toegepast:

Aantal gelijk te stellen jaren in dagen vermenigvuldigd met de omgekeerde breuk van de inactiviteit.

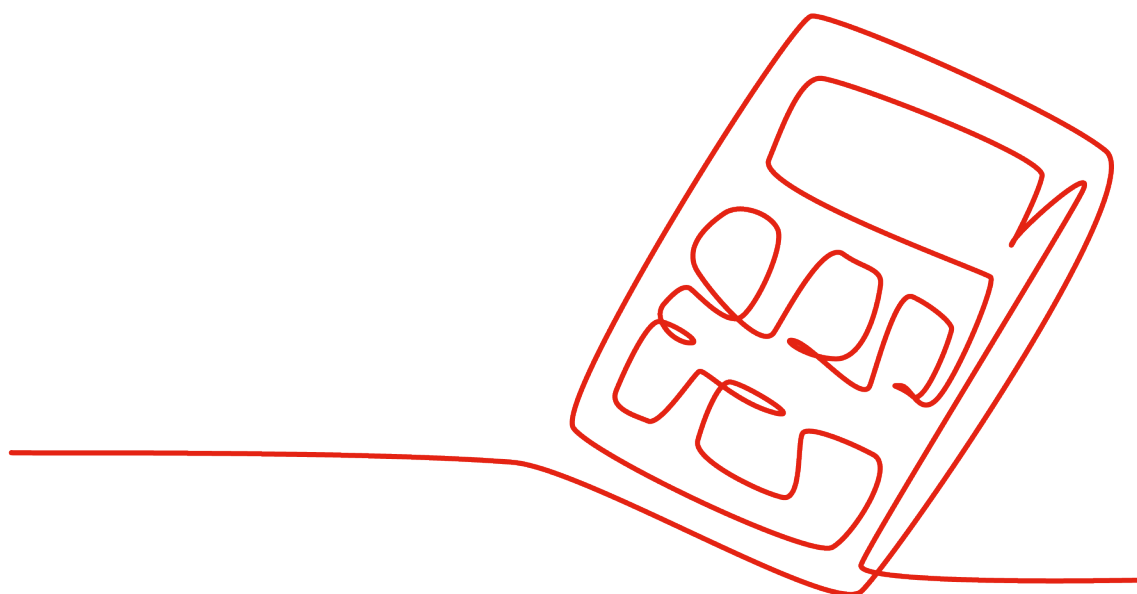
Voorbeeld: 7 jaar $1/2^{\text{de}}$ tijdscrediet voor een werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag op 60 jaar: Dankzij de pot van 3 jaar in dagen kunnen 6 van de 7 halftijds gepresteerde jaren onmiddellijk worden meegeteld als voltijds werk ($3 \times 2/1$). Immers: aantal gelijk te stellen jaren in dagen = 3. Omgekeerde breuk van de inactiviteit = $2/1$.

Om het aantal jaren te kennen, omgezet in dagen, gelieve de tabellen op de volgende pagina's te consulteren.

HOE WORDEN DE JAREN VAN DEELTIJDS WERK EN TIJDSKREDIET OF LOOPBAANONDERBREKING MEEGEREKEND DIE NIET MEER GELIJKGESTELD KUNNEN WORDEN?

Wanneer alle "gelijkstellingspotten" werden opgebruikt en er deeltijds gewerkte jaren of jaren van tijdscrediet of loopbaanonderbreking overblijven die niet konden worden gelijkgesteld, worden de overblijvende jaren eenvoudigweg meegerekend evenredig met de arbeidsregeling.

Voorbeeld: 4 halftijdse jaren die niet meer kunnen worden gelijk-gesteld worden meegerekend als twee voltijdse loopbaanjaren.



SAMENVATTENDE TABELLEN

GELIJKSTELLING IN HET KADER VAN SWT: 60 JAAR, 35 JAAR LOOPBAAN, ZWARE BEROEPEN | 58 JAAR, 35 JAAR LOOPBAAN, MEDISCHE PROBLEMEN | 60 JAAR, LANGE LOOPBAAN

Werkdagen	Gelijkgesteld
Dagen gelijkgesteld met gewone werkdagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid...)	Gelijkgesteld
Dienstplicht of burgerdienst	Gelijkgesteld
▪ Voltijds of deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking¹ ▪ Deeltijds werk (ook vrijwillig en ongeacht het uurrooster) ▪ Werkloosheid	3 kalenderjaren + 3 jaren in dagen ²
Deeltijds werk vóór 1985	3 jaren in dagen

¹ Behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief opgenomen na 31 mei 2007.

Voltijds tijdskrediet: enkel gelijkstelling indien het tijdskrediet werd opgenomen met een motief (opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, voor opleiding) vóór 01 juni 2007. Als het tijdskrediet niet werd opgenomen wegens één van deze redenen en het is ingegaan of werd verlengd na 1 juni 2007, worden de eerste twee jaren niet meegerekend voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelag.

² Opgelet, landingsbanen (4/5^{de} of halftijds tijdskrediet na 50 jaar): enkel de 2^{de} pot mag worden gebruikt.

GELIJKSTELLING IN HET KADER VAN SWT OP 60 JAAR: 33 JAAR LOOPBAAN, NACHTWERK, ZWAAR BEROEP

Werkdagen	Gelijkgesteld
Dagen gelijkgesteld met gewone werkdagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid...)	Gelijkgesteld
Dienstplicht of burgerdienst	Gelijkgesteld
▪ Voltijds of deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking¹ ▪ Periodes van werkonderbreking zonder uitkering in het kader van loopbaanonderbreking voor de opvoeding van een 1^{ste} kind jonger dan 6 jaar	3 kalenderjaren
Periodes van werkonderbreking zonder uitkering in het kader van loopbaanonderbreking voor de opvoeding van een 2 ^{de} of volgend kind jonger dan 6 jaar	3 kalenderjaren
Volledige werkloosheid en deeltijdse werkdagen met behoud van rechten	5 kalenderjaren

¹ Behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief opgenomen na 31 mei 2007.

Voltijds tijdskrediet: enkel gelijkstelling indien het tijdskrediet werd opgenomen met een motief (opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, voor opleiding) vóór 01 juni 2007. Als het tijdskrediet niet werd opgenomen wegens één van deze redenen en het is ingegaan of werd verlengd na 1 juni 2007, worden de eerste twee jaren niet meegerekend voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelag.

GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG "40 JAAR LOOPBAAN"

Werkdagen	Gelijkgesteld
Dagen gelijkgesteld met gewone werkdagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid...)	Gelijkgesteld
Dienstplicht of burgerdienst	Gelijkgesteld
▪ Voltijds of deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking¹ ▪ Periodes van werkonderbreking zonder uitkering in het kader van loopbaanonderbreking voor de opvoeding van een kind jonger dan 6 jaar ▪ Volledige werkloosheid ▪ Leer- en stageperiodes	3 kalenderjaren

¹ Behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief opgenomen na 31 mei 2007.

Voltijds tijdskrediet: enkel gelijkstelling indien het tijdskrediet werd opgenomen met een motief (opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, voor opleiding) vóór 01 juni 2007. Als het tijdskrediet niet werd opgenomen wegens één van deze redenen en het is ingegaan of werd verlengd na 1 juni 2007, worden de eerste twee jaren niet meegerekend voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage.

GELIJKSTELLING IN HET KADER VAN SWT: ALGEMEEN STELSEL OP 62 JAAR (CAO NR. 17)

Werkdagen	Gelijkgesteld
Dagen gelijkgesteld met gewone werkdagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid...)	Gelijkgesteld
Dienstplicht of burgerdienst	Gelijkgesteld
▪ Voltijds of deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking¹ ▪ Deeltijds werk (ook vrijwillig en ongeacht het uurrooster) ▪ Werkloosheid	5 kalenderjaren (pot 1) + 3 jaar in dagen (pot 2) ²
Deeltijds werk vóór 1985	+ 2 jaar in dagen (pot 3)

¹ Behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief opgenomen na 31 mei 2007.

Voltijds tijdskrediet: enkel gelijkstelling indien het tijdskrediet werd opgenomen met een motief (opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, voor opleiding) vóór 01 juni 2007. Als het tijdskrediet niet werd opgenomen wegens één van deze redenen en het is ingegaan of werd verlengd na 1 juni 2007, worden de eerste twee jaren niet meegerekend voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage.

² Opgelet, landingsbanen (4/5^{de} of halftijds tijdskrediet na 50 jaar): enkel de 2^{de} pot mag worden gebruikt.

GELIJKSTELLING IN HET KADER VAN SWT – BEDRIJF IN HERSTRUCTURERING OF IN MOEILIKHEDEN

Werkdagen	▪ Op basis van 20 jaar loopbaan: gelijkgesteld ▪ Op basis van 10 jaar in dezelfde sector: gelijkgesteld
Dagen gelijkgesteld met gewone werkdagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid...)	▪ Op basis van 20 jaar loopbaan: gelijkgesteld ▪ Op basis van 10 jaar in dezelfde sector: gelijkgesteld
Dienstplicht of burgerdienst	▪ Op basis van 20 jaar loopbaan: gelijkgesteld ▪ Op basis van 10 jaar in dezelfde sector: niet gelijkgesteld
▪ Voltijds of deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking¹ ▪ Onderbreking of vermindering voor opvoeding 1^{ste} kind jonger dan 6 jaar ▪ Deeltijds werk met behoud van rechten ▪ Werkloosheid	▪ Op basis van 20 jaar loopbaan: 3 kalenderjaren ▪ Op basis van 10 jaar in dezelfde sector: niet gelijkgesteld
Periodes van werkonderbreking zonder uitkering in het kader van loopbaanonderbreking voor de opvoeding van een 2 ^{de} kind jonger dan 6 jaar	▪ Op basis van 20 jaar loopbaan: 3 kalenderjaren ▪ Op basis van 10 jaar in dezelfde sector: niet gelijkgesteld

¹ Behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motief opgenomen na 31 mei 2007.

Voltijds tijdskrediet: enkel gelijkstelling indien het tijdskrediet werd opgenomen met een motief (opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, voor opleiding) vóór 01 juni 2007. Als het tijdskrediet niet werd opgenomen wegens één van deze redenen en het is ingegaan of werd verlengd na 1 juni 2007, worden de eerste twee jaren niet meegerekend voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoelage.



HOOFDSTUK 5: GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN HET PENSIOEN

WAT WORDT ER VOLLEDIG GELIJKGESTELD?

- de aanvragen ingediend vóór 28 november 2011. Onder aanvraag dient te worden verstaan de opzegging gegeven door de werkgever, ongeacht de vervaldatum hiervan;
- het stelsel van 60 jaar/35 jaar loopbaan in het kader van de zware beroepen;
- het stelsel van 58 jaar/35 jaar loopbaan in het kader van medische problemen;
- het stelsel van 60 jaar/33 jaar loopbaan voor bouw/ nachtwerk/zwaar beroep;
- een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of wanneer het opgericht paritair comité niet werkt (cao nr. 97);
- het stelsel "lange loopbaan" (40 jaar loopbaan);
- het werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden;
- het halftijds brugpensioen wanneer dit nog mogelijk is;
- de jaren voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage na 59 jaar.

Alle jaren van deze verschillende stelsels worden meegerekend als werk voor de berekening van het pensioen op basis van het laatste verdiende loon begrensd op € 60 026,75 (jaarlijks plafond voor 2020). Dit loonplafond komt overeen met een volledig jaar. Als je geen volledig jaar hebt, wordt het loonplafond berekend in verhouding tot je aantal voltijdse dagen.

WAT WORDT NIET VOLLEDIG GELIJKGESTELD VOOR HET PENSIOEN?

De jaren voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 59 jaar (oud stelsel op 58 jaar dat afgeschaft is) worden berekend op basis van het minimumrecht (en niet op basis van het voltijds loon). Dit minimumrecht is gelijk aan een fictief referteloon van een voltijdse werknemer voor de berekening van het pensioen als het voor dat jaar verdiende loon lager is dan € 25.833,78 bruto per jaar.

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

AALST-DENDERMONDE-RONSE-

OUDENAARDE Houtmarkt 1 | 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 | 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 | 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Rouppesplein 3 | 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Meiboom 4 | 1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verd.) | 1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 | 9000 Gent
T +32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 | 2300 Turnhout
T +32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 | 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34/1 | 3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H. Consciencestraat 33 | 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

ORIK

(OOSTENDE-ROESELARE-IEPER-KORTRIJK)

J. Pourquaetstraat 27 | 8400 Oostende
T +32 59 55 60 55
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

Mariastraat 22 (1^{ste} verd.) | 8800 Roeselare
Tel +32 51 26 41 58
bbtkroeselare@bbtk-abvv.be

Conservatoriumplein 9 bus 2 | 8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 39
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 | 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be

Meer informatie?
Scan me.



www.bbtk.org

www.bbtk.org

V.U. : MYRIAM DELMÉE | **BBTK-ABVV** | J. Stevensstraat 7/5 | 1000 Brussel | 13/01/22

