

# focus



DE INTERSECTORALE THEMATISCHE PUBLICATIE VAN DE BBTK · APRIL 2008 · #1

## BRUGPENSIOENEN ONDER DE LOEP



# INHOUD

---

<b>EDITO</b> .....	<b>5</b>
--------------------	----------

---

<b>BRUGPENSIOEN</b> .....	<b>6</b>
Brugpensioen: wat is dat? .....	6
Wat zijn de voorwaarden om met brugpensioen te kunnen gaan? .....	6
De inkomens van de bruggepensioneerde .....	6
Wanneer moet je voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden? .....	9

---

---

## CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

<b>(BUITEN HERSTRUCTURERING)</b> .....	<b>11</b>
De nieuwe wetgeving: vanaf wanneer? .....	11
Aan welke loopbaanvoorwaarden? .....	11
Brugpensioen op 60 jaar .....	11
Brugpensioen op 58 jaar .....	12
"Lange loopbaan" .....	12
"Zwaar beroep" .....	13
"Mindervalide" of "Met ernstige fysieke problemen" .....	14
Brugpensioen vóór 58 jaar .....	17
"Lange loopbaan" .....	17
"Nachtarbeid" of "Bouwsector" .....	17
"Vroegere CAO's" .....	18
De berekening van het beroepsverleden .....	19
De procedure voor aanvraag van het nazicht van het beroepsverleden bij de rva .....	19
Algemene regels van de loopbaanberekening .....	20
De gelijkstellingen .....	23
Brugpensioen en tijdskrediet na de leeftijd van 50 jaar .....	30
Specifieke vragen .....	32
Moet de werkgever een bruggepensioneerde werknemer vervangen? .....	32
Welke opzeggingstermijn om een einde te stellen aan je contract? .....	33
Mag de opzegging aflopen na de geldigheidsperiode van de CAO? .....	33
Wat is de maximale duur van een brugpensioen-CAO? .....	33

---

**MAN/VROUW:** alle verwijzingen naar personen en functies hebben uiteraard op zowel mannen als vrouwen betrekking.

---

## BRUGPENSIOEN

### VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS ..... 34

Regels voor de berekening van de loopbaan en gelijkstellingsregels voor deeltijdse werknemers.....	34
Brugpensioen van deeltijdse werknemers: voorbeelden.....	35

---

### HALFTIJDSE BRUGPENSIOEN..... 37

De anciënniteitsvoorwaarden .....	38
De leeftijdsvoorwaarden .....	38
Inkomen van een halftijds bruggepensioneerde .....	39
Vervanging van een halftijds bruggepensioneerde.....	40
Overgang naar voltijds brugpensioen .....	41
Statuut van de halftijds bruggepensioneerde .....	41

---



---

## BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF

### IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING ..... 43

De erkenningsvoorwaarden.....	43
Wat is een bedrijf in moeilijkheden? .....	43
Wat is een bedrijf in herstructurering?.....	43
De informatie- en raadplegingsprocedure in enkele woorden .....	44
De leeftijdsvoorwaarden in de erkende bedrijven .....	45
De loopbaanvoorwaarden in de erkende bedrijven .....	45
Welke dagen worden meegerekend voor de beroepsloopbaan? .....	45
De gelijkstellingen .....	46
Het activerend beleid bij herstructureringen.....	46
Wanneer is het activerend beleid niet van toepassing ...	46
Een bedrijfseigen TC of een gemeenschappelijke TC voor meerdere bedrijven?.....	47
Samenstelling van de TC.....	48
Levensduur van de TC .....	48
Taken van de TC.....	48
Specifieke procedure van inschrijving in de TC.....	49
De TC en ontslag.....	53
De inschakelingsvergoeding .....	53
De verminderskaart herstructureringen .....	54
Specifieke vragen.....	55
Moet de werkgever de bruggepensioneerde werknemer vervangen? .....	55
Wat is de duur van de opzeggingstermijn?.....	55
Mag de opzeggingstermijn aflopen na de erkenningsperiode? .....	55

---

# INHOUD

---

## RECHTEN EN PLICHTEN

<b>VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE .....</b>	<b>56</b>
Beschikbaarheid op de arbeidsmarkt .....	56
Outplacement .....	57
Sollicitatieverlof.....	59
Behoud van de aanvullende vergoeding bij werkhervatting.....	59
Brugpensioen voor personeelsafgevaardigden .....	60
Brugpensioen voor migrerende en grenswerknemers .....	61
Arbeidsongeschiktheiden brugpensioen.....	61
Rustpensioenleeftijd .....	62
Andere rechten en plichten.....	62
Vakantie in het buitenland.....	62
Vrijwilligerswerk .....	62
Verminderingskaart herstructureringen.....	62
Politiek mandaat .....	62

---

<b>COLOFON.....</b>	<b>63</b>
---------------------	-----------

---

Brugpensioen. Volgens de meeste mensen is deze regeling vaak synoniem voor het recht van elke werknemer om vervroegd met pensioen te gaan. Dit is uiteraard nog steeds een ontslag van de werknemer, wegens zijn leeftijd aan gunstiger voorwaarden dan een naakt ontslag.

Oorspronkelijk, in de jaren '70, was de bedoeling van de brugpensioenregeling dat de werkgever bovenop de werkloosheidsuitkering aan de werknemers van 60 jaar die hun baan verloren een aanvullende vergoeding zou uitbetalen. In de jaren '80 werd de leeftijd verlaagd. Brugpensioen was zelfs enige tijd een recht. De bedoeling van deze maatregel, waarna een verplichte aanwerving moest volgen, was het indijken van de jongerenwerkloosheid.

Ondanks het feit dat het om ontslag gaat, werd mettertijd steeds meer gebruik gemaakt van het brugpensioen. Werknemers die hun werkomgeving vroeger willen verlaten, hebben druk uitgeoefend voor een verlaging van de brugpensioenleeftijd en de verbetering van de financiële voorwaarden.

Maar brugpensioen is ook al te vaak synoniem voor herstructureren. De bedrijven gebruiken dit stelsel om herstructureren uit te voeren die hen budgettair goed uitkomen: de kost van het brugpensioen wordt immers grotendeels

gedragen door de gemeenschap via de werkloosheidsuitkeringen, en de opzeggingstermijnen om er toegang toe te krijgen zijn vaak erg kort. Voor de werknemer laat het brugpensioen vaak toe dat sociale drama's – die naakte ontslagen toch zijn – worden voorkomen.

Naar aanleiding van het Generatiepact, waarop het ABVV en de BBTK destijds veel kritiek hadden, werden de brugpensioenregelingen gedeeltelijk ter discussie gesteld. De loopbaanvoorwaarden om er toegang toe te krijgen werden strenger en de beschikbaarheid van de bruggepensioneerden op de arbeidsmarkt is een realiteit voor de min-58-jarigen. Het systeem blijft interessant voor de werkgevers maar het wordt evenwel minder toegankelijk voor oudere werknemers, en dan vooral voor vrouwen met onvolledige loopbanen.

Jammer genoeg tonen de regelingen die in deze FOCUS Brugpensioenen zijn beschreven aan dat het Generatiepact de bestaande consensus rond de brugpensioenen deels teniet heeft gedaan.



MYRIAM DELMÉE  
Ondervoorzitter



ERWIN DE DEYN  
Voorzitter

# BRUGPENSIOEN

## BRUGPENSIOEN: WAT IS DAT?

Brugpensioen<sup>1</sup> is een regeling die een ontslagen werknemer onder bepaalde voorwaarden toelaat om tot de pensioenleeftijd zijn werkloosheidsuitkeringen aan te vullen met een maandelijkse aanvullende vergoeding betaald door zijn ex-werkgever.

## WAT ZIJN DE VOORWAARDEN OM MET BRUGPENSIOEN TE KUNNEN GAAN?

### IN DE PRIVÉSECTOR WERKEN

Als je in de overheidssector werkt, heb je geen toegang tot brugpensioen.

### ONTSLAGEN ZIJN

Je moet ontslagen zijn met een te presteren opzegging of met betaling van een verbrekingsvergoeding. Je kunt dan ook geen aanspraak maken op het brugpensioen als je contract werd verbroken om een dringende reden, in onderling overleg, wegens overmacht, door het aflopen van de termijn (einde van het contract van bepaalde duur) of als je zelf ontslag neemt.

### RECHT HEBBEN OP WERKLOOSHEIDS-UITKERINGEN

Je moet voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor de werkloosheidsuitkeringen, d.w.z. minstens 624 dagen (24 maanden) kunnen bewijzen in de laatste 3 jaar.

<sup>1</sup> Deze regeling bestaat in ons land sinds 1974.

## BESTAAN VAN EEN COLLECTIEVE ARBEIDS-OVEREENKOMST (CAO)

Brugpensioen is slechts mogelijk als de ontslagen werknemer recht heeft op een aanvullende vergoeding krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO):

- ▶ Op nationaal interprofessioneel niveau (CAO 17)
- ▶ In het paritair comité (sectorale CAO)
- ▶ In het bedrijf (bedrijfs-CAO)

## 6 MAANDEN INGESCHREVEN ZIJN IN DE TEWERKSTELLINGSCEL (TC)

(Uitsluitend voor brugpensioen in het kader van een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden en als gevolg van collectief ontslag)<sup>2</sup>.

## VOLDOEN AAN BEPAALDE LEEFTIJD- EN ANCIËNNITEITSVOORWAARDEN

Het Generatiepact heeft de anciënniteitsvoorwaarden voor de toekomst veel strenger gemaakt.

## DE INKOMENS VAN DE BRUGPENSIONEERDE

### EEN WERKLOOSHEIDSUITKERING AAN EEN VAST PERCENTAGE VAN 60% ONGEACHT JE STATUUT<sup>3</sup>.

Volgens de klassieke regels van de werkloosheidsverzekering wordt je werkloosheidsuitkering

<sup>2</sup> Maar in dit geval ben je niet verplicht om je in de TC in te schrijven als je ten minste 58 jaar oud bent of 38 jaar beroepsverleden kunt bewijzen. Zie "Welke werknemers zijn vrijgesteld van inschrijving in de TC?" op p. 51.

<sup>3</sup> Gezinshoofd / alleenstaande / samenwonende.

berekend op basis van een maandelijks loonplafond van €1.832,49/maand<sup>4</sup>.

## EEN AANVULLENDE VERGOEDING TEN LASTE VAN DE WERKGEVER

De berekening van de aanvullende vergoeding is vastgelegd in CAO 17: (netto-referteloon – WU5) x 50%.

- ▶ **Voor de berekening van het nettoloon worden alle maandelijks betaalde premies in aanmerking genomen (de eindejaarspremie en het dubbel vakantiegeld worden dus niet meegerekend in de berekening van het netto-referteloon).**
- ▶ **De berekening van het netto-referteloon gebeurt op basis van een loonplafond: een bruto maandloon van €3.325,20 bruto/maand<sup>6</sup>.**

Gunstiger berekeningsregels zijn mogelijk via een bedrijfs- of sectorale CAO. Bijvoorbeeld een berekening van de aanvullende vergoeding op basis van een gedeplafonneerd loon, de opname van de eindejaarspremie en/of van het dubbel vakantiegeld voor de berekening van het netto-referteloon, een percentage boven 50 %, enz.

<sup>4</sup> Bedrag op 1 januari 2008.

<sup>5</sup> WU = werkloosheidsuitkering.

<sup>6</sup> Bedrag op 1 januari 2008.



## VOORBEELDEN

Je verdient €3.350 bruto/maand, d.i. ongeveer €1.930 netto/maand (het nettobedrag hangt uiteraard af van je gezinssituatie).

Je werkloosheidsuitkering zal €1.099,547 en je aanvullende vergoeding €415,23 bruto  $\{(1.930 - 1.099,54) / 2\}$  bedragen. Je globale bruto-inkomen als bruggepensioneerde bedraagt dus €1.514,77 bruto/maand.

## WELKE INHOUDINGEN WORDEN TOEGEPAST?

- ➔ **Sociale-zekerheidsinhoudingen**
- ▶ **Een inhouding door de werkgever op de aanvullende vergoeding: deze inhouding bedraagt 3,5 % van het totale bedrag van het brugpensioen (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding) en wordt betaald aan de RVP<sup>8</sup>.**
- ▶ **Een inhouding door de RVA op de werkloosheidsuitkering: de RVA berekent een inhouding van 3% op het volledige bedrag van het brugpensioen (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding) en houdt dat in op het bedrag van de werkloosheidsuitkering.**

<sup>7</sup> Bedrag op 1 januari 2008 voor een brugpensioen dat ingegaan is vanaf 1 januari 2007.

<sup>8</sup> RVP = Rijksdienst voor Pensioenen.

# BRUGPENSIOEN

Deze 2 inhoudingen (3% + 3,5%) mogen echter niet tot gevolg hebben dat het bedrag van het brugpensioen lager komt te liggen dan €1.439,83 voor de werknemer met gezinslast of €1.195,35 voor de werknemer zonder gezinslast



## VOORBEELD 1

Je laatste brutoloon bedraagt €1.850 bruto. Je gaat met brugpensioen op basis van CAO 17 als bruggepensioneerde zonder gezinslast (je bent bijvoorbeeld alleenstaande zonder kinderen ten laste). Je nettoloon bedraagt ongeveer €1.327,18 netto. Je werkloosheidsuitkering bedraagt €1.099,54 en je aanvullende vergoeding €113,82  $\{(1.327,18 - 1.099,54)/2\}$ . Het totale bedrag van je brugpensioen bedraagt dus €1.213,36 bruto.

De theoretische inhouding door de RVP: 3,5% van €1.213,36 = €42,47. Maar deze inhouding mag niet tot gevolg hebben dat het bedrag van je brugpensioen lager is dan €1.195,35. De RVP-inhouding moet dus beperkt blijven tot €18,01  $(1.213,36 - 1.195,35)$ .

De inhouding ten laste van de RVA (3%): deze is niet van toepassing want je hebt het minimale inkomensplafond al bereikt.



## VOORBEELD 2

Je laatste brutoloon bedraagt €1.850 bruto. Je gaat met brugpensioen op basis van CAO 17 als bruggepensioneerde met gezinslast (je bent bijvoorbeeld gehuwd, je hebt maar 1 inkomen en 1 kind ten laste). Je nettoloon bedraagt ongeveer €1.546,08 netto. Je werkloosheidsuitkering bedraagt €1.099,54 en je aanvullende vergoeding €223,27  $\{(1.546,08 - 1.099,54)/2\}$ . Het totale bedrag van je brugpensioen bedraagt dus €1.322,81 bruto. De RVP-inhouding (3,5%) en de inhouding ten laste van de RVA (3%) op het bedrag van je brugpensioen (€1.322,81) mogen niet worden toegepast. Deze inhoudingen mogen immers niet tot gevolg hebben dat het bedrag van je brugpensioen lager is dan €1.439,83.

## → Bedrijfsvoorheffing

Je werkgever houdt bedrijfsvoorheffing in op het bedrag van de aanvullende vergoeding.

## INDEXERING EN HEREVALUATIE VAN JE INKOMEN

### → Je werkloosheidsuitkering

Ze wordt geïndexeerd overeenkomstig het indexeringsstelsel dat van toepassing is op de sociale prestaties (met 2% als de spilindex met 2% evolueert).

### → Je aanvullende vergoeding

Deze wordt samen met en volgens dezelfde modaliteiten als de werkloosheidsuitkering geïndexeerd, behalve als er in de sector andere modaliteiten zijn voorzien. Bovendien wordt ze elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad (NAR) naargelang van de conventionele evolutie van de lonen.

## WANNEER MOET JE VOLDOEN AAN DE LEEFTIJD- EN ANCIËNNITEITSVOORWAARDEN? DE LEEFTIJDVOORWAARDE

Je moet de leeftijd bereiken tijdens de geldigheidsduur van de CAO en uiterlijk wanneer de arbeidsovereenkomst afloopt

- ▶ **Indien niet-gepresteerde opzegging: op de dag van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.**
- ▶ **Indien gepresteerde opzegging: op het einde van de opzegging<sup>9</sup>**

<sup>9</sup> Verlengd door de verschillende redenen voor schorsing van het contract (jaarlijkse vakantie, ziekte, enz.).

Als je de vereiste leeftijd niet bereikt tijdens de geldigheidsduur van de CAO maar vóór het einde van het contract, kan de situatie geregulariseerd worden als de CAO tegen dezelfde leeftijdsvoorwaarde wordt verlengd.



VOORBEELD 1: de opzegging loopt ten einde binnen de geldigheidsperiode van de CAO

De CAO bestrijkt de periode van 01.01.07 tot 31.12.08 en voorziet de leeftijd van 58 jaar. Je opzegging van 12 maanden loopt van 01.07.07 tot 30.06.08. Hij wordt met 3 maanden verlengd (1 maand vakantie en 2 maanden ziek) en eindigt op 30.09.08. Je moet de leeftijd van 58 jaar dus uiterlijk op 30.09.2008 bereikt hebben.

Waarom? Je moet de gewenste leeftijd bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van de CAO en uiterlijk wanneer het contract afloopt (hier dus aan het einde van de opzegging).



VOORBEELD 2: de opzegging loopt ten einde wanneer de CAO niet meer geldig is

De CAO bestrijkt de periode van 01.01.07 tot 31.12.08 en voorziet de leeftijd van 58 jaar. Je opzegging van 24 maanden loopt van 01.01.07 tot 30.06.09. Hij wordt met 2 maanden verlengd (2 maanden vakantie) en loopt af op 31.08.09. Je moet de leeftijd van 58 jaar uiterlijk op 31.12.08 bereikt hebben.

# BRUGPENSIOEN

Waarom? Je moet de leeftijd bereiken tijdens de geldigheidsduur van de CAO. Als je echter de vereiste leeftijd niet hebt bereikt tijdens de geldigheidsduur van de CAO (op 31.12.08) maar wel vóór het einde van de opzegging (op 31.08.09), zul je op brugpensioen kunnen gaan als de CAO tegen dezelfde leeftijdsvoorwaarde wordt verlengd.



VOORBEELD 3: de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding

De CAO bestrijkt de periode van 01.01.07 tot 31.12.08 en voorziet de leeftijd van 58 jaar.

Je arbeidsovereenkomst wordt verbroken op 30.06.07. Je niet-gepresteerde opzeggingsperiode van 24 maanden loopt van 01.07.07 tot 30.06.2009.

Je moet de leeftijd van 58 jaar uiterlijk op 30.06.07 hebben bereikt. Waarom? Je moet de vereiste leeftijd bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van de CAO en uiterlijk wanneer het contract afloopt.

Opmerking: Sommige CAO's voorzien dat de leeftijd nog bereikt mag worden tot de laatste dag van de periode waarvoor de verbrekingsvergoeding geldt (= niet-gepresteerde opzegging). In dit geval moet de vereiste leeftijd bereikt zijn binnen de geldigheidsduur van de CAO en uiterlijk op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding.

**Uitsluitend voor brugpensioen in het kader van collectief ontslag: de vereiste leeftijd moet bereikt zijn op het moment dat de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers zijn voornemen mededeelt om over te gaan tot collectief ontslag<sup>10</sup>.**

## DE ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

Je moet de vereiste loopbaanvoorwaarde bereiken wanneer het contract afloopt

- ▶ **Indien niet-gepresteerde opzegging: op de dag van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.**
- ▶ **Indien gepresteerde opzegging: op het einde van de opzegging<sup>11</sup>.**

<sup>10</sup> In wezen gaat het om de datum van de overhandiging van het schriftelijk verslag aan de werknemersvertegenwoordigers.

<sup>11</sup> Verlengd door de verschillende redenen voor schorsing van het contract (jaarlijkse vakantie, ziekte, enz.).

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## DE NIEUWE WETGEVING: VANAF WANNEER?

Voor het vertrek op brugpensioen, vanaf 1 januari 2008. Maar de oude regelgeving zal nog van toepassing zijn als het ontslag werd betekend<sup>12</sup> vóór 31 maart 2007 of als het ontslag werd betekend tussen 1 april 2007 en 31 december 2007 en de werknemer uiterlijk op 31 december 2007 aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet.



### VOORBEELD

Een CAO geldig van 01.01.2006 tot 31.12.2007 voorziet de leeftijd van 58 jaar. Je bent geboren op 15.08.1949 (58 jaar op 15.08.2007). Je werkgever deelt je op 23.12.2007 een te presteren opzegging mee van 12 maanden die ingaat op 01.01.2008. Je opzegging loopt af op 28.02.2009. De vroegere wetgeving blijft van toepassing (je zult dus een beroepsverleden van 25 jaar moeten aantonen). Waarom? De kennisgeving van je ontslag vond plaats vóór 31.12.2007 en je voldoet op die datum aan de leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar.

<sup>12</sup> De datum van kennisgeving: de datum waarop men ervan uitgaat dat de werknemer op de hoogte werd gebracht van het voornemen van de werkgever om het contract te verbreken. Het gaat dus noch om de datum waarop de werknemer de kennisgeving heeft vernomen noch om de datum waarop de opzeggingstermijn ingaat. Als de opzegging per aangetekende brief wordt verzonden, vindt de kennisgeving plaats op de derde werkdag na de verzendingsdatum.

## AAN WELKE LOOPBAANVOORWAARDEN?

### BRUGPENSIOEN OP 60 JAAR

→ Op termijn 35 jaar loopbaan te bewijzen

De vereiste loopbaanvoorwaarde wordt geleidelijk opgetrokken tot 35 jaar maar volgens verschillende ritmes tussen mannen en vrouwen.

Het brugpensioen op 60 jaar is vastgelegd door de interprofessionele CAO nr. 17 (van toepassing op alle werknemers en werkgevers van de privésector). Het is dus niet noodzakelijk dat een sectorale of bedrijfs-CAO bestaat opdat je hiervan zou kunnen genieten.

BRUGPENSIOEN OP 60 JAAR (loopbaanvoorwaarden)		
Vanaf...	M	V
2008	30	26
2012	35	28
2016	35	30
2020	35	32
2024	35	34
2028	35	35

De leeftijd van 60 jaar blijft de referenteleeftijd om toegang te krijgen tot brugpensioen. Het is evenwel nog mogelijk om de brugpensioenleeftijd in welbepaalde gevallen te vervroegen. Daartoe

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

moet een sectorale of bedrijfs-CAO worden gesloten<sup>13</sup>.

## BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR

### → Brugpensioen op 58 jaar “lange loopbaan”

De vereiste loopbaanvoorwaarde wordt geleidelijk opgetrokken tot 38 jaar volgens verschillende ritmes tussen mannen en vrouwen (zie tabel). Vanaf 2014 zullen zowel mannen als vrouwen 38 jaar beroepsloopbaan moeten kunnen aantonen om op de leeftijd van 58 jaar met brugpensioen te kunnen gaan.

BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR “LANGE LOOPBAAN” (loopbaanvoorwaarden)		
Vanaf...	M	V
2008	35	30
2010	37	33
2012	38	35
2014	38	
2015	38 of 40 Naargelang van de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers t.o.v. het gemiddelde in de EU-lidstaten	
2017	38 of 40 of afgeschaft (zie opmerking hierboven)	

<sup>13</sup> Zie “Brugpensioen op 58 jaar” op p. 12 en “Brugpensioen vóór 58 jaar” op p. 16

### Is het brugpensioen op 58 jaar “lange loopbaan” uitgesteld?

De wetteksten voorzien dat als de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers die van het gemiddelde van de lidstaten van de Europese Unie<sup>14</sup> niet inhaalt, dan:

- ▶ zal de vereiste loopbaanvoorwaarde opgetrokken worden tot 40 jaar (evaluatie uiterlijk in 2011) vanaf 1 januari 2015
- ▶ zou het brugpensioen op 58 jaar “lange loopbaan” gewoonweg worden afgeschaft (evaluatie uiterlijk in 2013) vanaf 1 januari 2017

### → Brugpensioen op 58 jaar om specifieke redenen

Onder deze benaming verstaat men 2 nieuwe soorten brugpensioen:

- ▶ Brugpensioen op 58 jaar als gevolg van de uitoefening van een zwaar beroep
- ▶ Brugpensioen op 58 jaar voor mindervaliden of personen met ernstige fysieke problemen

<sup>14</sup> De stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers in België zal anderhalf maal groter moeten zijn dan het Europees gemiddelde (vergelijkingjaar 2005).

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## Vanaf wanneer?

Voor mannen worden deze nieuwe brugpensioenregelingen slechts interessant vanaf 2010, want vanaf dat moment wordt de loopbaanvoorwaarde voor het brugpensioen op 58 jaar “lange loopbaan” verhoogd tot 37 jaar. Voor vrouwen worden deze nieuwe brugpensioenregelingen slechts interessant vanaf 2014 want vanaf dat moment wordt de loopbaanvoorwaarde voor het brugpensioen op 58 jaar “lange loopbaan” verhoogd tot 38 jaar.

→ **Brugpensioen op 58 jaar “zwaar beroep”**  
Brugpensioen op 58 jaar blijft mogelijk voor werknemers die een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen en een “zwaar beroep” hebben uitgeoefend:

- ▶ Gedurende minstens 5 jaar (berekend van datum tot datum) in de loop van de 10 jaar die het einde van het contract voorafgaan.
- ▶ Gedurende minstens 7 jaar (berekend van datum tot datum) in de loop van de 15 jaar die het einde van het contract voorafgaan.

## Wat wordt beschouwd als “zwaar beroep”?

- ▶ **Arbeid in opeenvolgende ploegen (“pauzearbeid”)**<sup>15</sup>
- ▶ **Nachtarbeid**<sup>16</sup>
- ▶ **Arbeid in onderbroken diensten**<sup>17</sup>

Het begrip “zwaar beroep” kan bij koninklijk besluit worden uitgebreid na advies van de NAR<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Arbeid in minstens 2 ploegen die elk minimum twee werknemers tellen, die hetzelfde werk doen en elkaar in de loop van de dag oplossen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en de overlapping méér bedraagt dan één vierde van hun dagelijkse taken, op voorwaarde dat de werknemer beurtelings van ploeg verandert.

<sup>16</sup> De gebruikelijke werkregeling die prestaties omvat tussen 20 uur en 6 uur, met uitzondering van de werknemers wiens prestaties zich uitsluitend tussen 6 uur en 24 uur situeren en de werknemers wiens prestaties gewoonlijk vanaf 5 uur beginnen.

<sup>17</sup> Arbeid die minimum 7 werkuren per dag bevat en waarbij er minstens 11 uur liggen tussen het begin en het einde van de werkdag met een onderbreking van minstens 3 uur.

<sup>18</sup> Nationale Arbeidsraad = nationale instantie samengesteld uit alle sociale partners (werkgevers en vakbonden) wiens belangrijkste taak erin bestaat adviezen te verstrekken over sociale materies ten behoeve van de Belgische regering en het parlement.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## → Brugpensioen op 58 jaar “mindervalide werknemers” of werknemers “met ernstige fysieke problemen”

Vanaf 2010 zal, mits een CAO gesloten in de NAR voor een duur van maximum 3 jaar, brugpensioen op 58 jaar mogelijk zijn voor werknemers die een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen en die een statuut van “mindervalide” werknemer hebben of die met “ernstige fysieke problemen” kampen. Deze CAO werd onlangs gesloten voor de brugpensioenen die van kracht worden vanaf 1 januari 2010 en loopt af op 31 december 2012.

## Wat verstaat men onder “mindervalide personen met erkenningsnummer”?

Volgende categorieën werden weerhouden:

- ▶ Personen ingeschreven bij het VAPH<sup>19</sup>, het AWIPH<sup>20</sup>, de “Service bruxellois des personnes handicapées” of de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap
- ▶ Gehandicapten die een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming (= Zwarte Lievevrouw) ontvangen<sup>21</sup>
- ▶ Doelgroepwerknemers die in een beschutte of sociale werkplaats werken
- ▶ Werknemers in blijvende arbeidsongeschiktheid > 65% als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte

<sup>19</sup> Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

<sup>20</sup> Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées.

<sup>21</sup> Het is niet vereist om de tegemoetkoming effectief te ontvangen. Het volstaat dat je aan de medische voorwaarden voldoet om recht te hebben op de tegemoetkoming.

- ▶ Werknemers die het risico<sup>22</sup> lopen op een beroepsziekte als gevolg van de rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun beroepsactiviteit uitgeoefend vóór 1993 gedurende minstens 2 jaar in de volgende sectoren en bedrijven van vervaardiging en verwerking van producten of voorwerpen op basis van asbest of de fabrieken van vezelcementproducten

## Wat verstaat men onder personen die met “ernstige fysieke problemen” kampen?

Het gaat om werknemers:

- ▶ Die met een ernstig fysiek probleem kampen,
- ▶ Dat deels of volledig veroorzaakt werd door de beroepsactiviteit,
- ▶ Dat de verdere uitoefening van het beroep aanzienlijk belemmert.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Dit zijn werknemers uit de eerder genoemde categorieën die blootgesteld zijn geweest aan asbest maar nog niet ziek zijn.

<sup>23</sup> Er is geen enkele graad van ongeschiktheid vereist. De ernst van de fysieke problemen zal worden beoordeeld naargelang van de aanzienlijke belemmering van de verdere uitoefening van het beroep.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## Hoe moet een ernstig fysiek probleem erkend worden?

Er is een erkenningsprocedure voorzien bij het FAO24 dat een attest zal afleveren waarin het verklaart dat de werknemer beantwoordt aan de omschrijving van het begrip “ernstige fysieke problemen”. De werknemer dient zijn aanvraag (door middel van een formulier<sup>25</sup>) en zijn dossier in bij het FAO. Het dossier bevat:

- ▶ Een medisch onderdeel: het bewijs dat de werknemer beantwoordt aan alle elementen van de omschrijving van het begrip “ernstige fysieke problemen”. De werknemer kan een beroep doen op de arbeidsgeneesheer of op de preventieadviseur om zijn dossier op dit vlak aan te vullen.
- ▶ Een administratief onderdeel: het bewijs van een loopbaan van 35 jaar. De werknemer kan een beroep doen op zijn betalingsinstelling (ABVV) om zijn dossier op dit vlak aan te vullen.

Wanneer het dossier volledig<sup>26</sup> is (medisch + administratief onderdeel), stuurt het FAO het

<sup>24</sup> Fonds voor Arbeidsongevallen.

<sup>25</sup> Bij het ter perse gaan van deze publicatie pleegden het FAO, het FBZ en de RVA overleg om een standaardformulier te ontwerpen en een procedure vast te leggen voor de verwerking van het dossier.

<sup>26</sup> Het FAO gaat na of het dossier volledig is en licht indien nodig de werknemer in dat er stukken ontbreken. Bedoeling is dat de dienst de werknemers daadwerkelijk helpt om hun dossier samen te stellen. Als de betrokkene al een dossier arbeidsongevallen/beroepsziekte bezit, kan de nodige informatie uit dit dossier worden gehaald.

medisch dossier voor advies door naar de commissie van medische experts samengesteld uit twee artsen van het FAO en het FBZ.

Deze artsen spreken zich uit over de echtheid van de aandoening, het verband met de (huidige of vroegere) beroepsactiviteit, de ernst van de fysieke letsels en de aanzienlijke belemmering van de verdere uitoefening van het beroep. Ze kunnen een beroep doen op externe deskundigen. Het door de commissie van medische deskundigen verstrekte gemotiveerde advies wordt meegedeeld aan het technisch-medisch comité van het FAO27. Dit neemt dan een beslissing:

- ▶ **De beslissing is positief: er wordt een attest overhandigd aan de werknemer waardoor hij deze vorm van brugpensioen zal kunnen genieten**
- ▶ **De beslissing is negatief: er kan een beroep worden ingesteld voor de arbeidsrechtbank binnen een nog vast te leggen termijn (3 maanden?)**

## Maximum 1.200 gevallen per jaar!

Het aantal gevallen van brugpensioen (automatische erkenningen + erkenningen wegens fysieke problemen) zal niet méér mogen bedragen dan

<sup>27</sup> Dit comité is samengesteld uit de sociale partners en medische experts.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

1.200 per jaar. Volgens de berekeningen van het FAO en het FBZ zal dit waarschijnlijk niet het geval zijn. Binnen de NAR zal een Commissie zware beroepen worden opgericht die driemaandelijks op basis van het verslag van het FAO en de RVA het aantal aanvragen zal bestuderen alsook de aard van de fysieke problemen, het aantal afgeleverde attesten en het aantal brugpensioenen dat op basis van dit stelsel werd toegekend. Indien de 1200 gevallen overschreden dreigen te worden, zal de commissie de gepaste maatregelen treffen.

## De procedure voor de behandeling van het dossier: binnen welke termijn?

De procedure dient als garantie dat het dossier binnen de zes maanden behandeld wordt. Ze moet worden gevolgd met naleving van de bepalingen van het Handvest van de sociaal verzekerde alsook de bepalingen over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

### BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR (Loopbaanvoorwaarden)

Vanaf...	Lange loopbaan		Zwaar beroep	Mindervaliden en ernstige fysieke problemen
	M	V		
2008	35	30		
2010	37	33		
2012	38	35		
2014	38		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 35 jaar loopbaan</li> <li>▶ zwaar beroep waarvan 5 jaar in de loop van de laatste 10 jaar of 7 jaar in de loop van de laatste 15 jaar</li> <li>▶ Vanaf 2010</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 35 jaar loopbaan</li> <li>▶ Mindervaliden of ernstige fysieke problemen</li> <li>▶ Vanaf 2010</li> </ul>
2015	38 of 40 Naargelang van de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers t.o.v. het gemiddelde van de EU-lidstaten			
2017	38 of 40 of afgeschaft (zie bovenstaande opmerking)			

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## BRUGPENSIOEN VÓÓR 58 JAAR

### → Brugpensioen op 56 jaar “lange loopbaan”

Dit is een nieuwigheid voorzien in het laatste interprofessioneel akkoord. Op 20 december 2007 werd een interprofessionele CAO gesloten die de verschillende toepassingsmodaliteiten vastlegt. Deze CAO die van toepassing is tot 31 december 2008 is om de 2 jaar verlengbaar. Vanaf 1 januari 2008 zal brugpensioen op 56 jaar mogelijk zijn voor werknemers die een loopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen en die zijn beginnen werken op de leeftijd van 14, 15 of 16 jaar (in ieder geval vóór de leeftijd van 17 jaar). Voor de prestaties vóór de leeftijd van 17 jaar moeten de werknemers minimum:

- ▶ **78 dagen gewerkt hebben in de privésector (onderworpen aan de RSZ) of**
- ▶ **78 werkdagen als leerling kunnen aantonen.**

### → Brugpensioen op 56 jaar “nachtarbeid” of arbeid in de “bouwsector”

Brugpensioen op 56 jaar blijft mogelijk voor werknemers die 33 jaar loopbaan kunnen bewijzen en:

- ▶ **Ofwel 20 jaar arbeid met nachtprestaties<sup>28</sup>.**
- ▶ **Ofwel 10 jaar in de bouwsector en mits een attest van de arbeidsgeneesheer wordt voorgelegd waarin de werknemer ongeschikt wordt verklaard om de beroepsactiviteit voort te zetten.**

Deze vormen van brugpensioen op 56 jaar bestaan tot eind 2008 en kunnen verlengd worden in het kader van de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord die om de 2 jaar plaatsvinden.

<sup>28</sup> Nachtarbeid = gebruikelijke arbeidsregeling die prestaties bevat tussen 20 u. en 6 u. met uitzondering van prestaties die zich uitsluitend tussen 6 u. en 24 u. situeren en prestaties die gewoonlijk vanaf 5 u. aanvangen. Aanvaard zijn bijvoorbeeld pauzewerknemers waarvan één van de pauzes zich gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur bevindt; tewerkstelling in een regeling die enkel nachtprestaties bevat of een regeling waarin nachtprestaties zijn opgenomen die vaak en regelmatig herhaald worden (verpleegkundigen, ziekenverzorgers,...).

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## → Brugpensioen op 55, 56 of 57 jaar “vroegere CAO’s”

Mits een loopbaanvoorwaarde van 38 jaar zullen de vroegere CAO’s die een leeftijdsvoorwaarde van 55, 56 of 57 jaar voorzagen en die ingediend zijn vóór 31.08.1987 (leeftijd 57 jaar) of vóór 31.05.1986 (leeftijd 55 of 56 jaar) en verlengd zijn zonder onderbreking, **tijdelijk** verlengd kunnen worden **tot 31 december 2014** mits een geleidelijke verhoging van de leeftijd (56 jaar in 2011; 57 jaar in 2013). In 2015 zal de algemene regeling van toepassing zijn. In de praktijk zal dit soort brugpensioen evenwel enkel betrekking hebben op een aantal “arbeiderssectoren”.

## → Brugpensioen op 55 jaar voor stedelijk en gewestelijk vervoer

De leeftijd van 55 jaar blijft eveneens behouden voor de werknemers tewerkgesteld in het stedelijk en gewestelijk vervoer (PC 328) als ze een loopbaan van 38 jaar kunnen aantonen en als de CAO die deze regeling voorziet, werd ingediend vóór 31 mei 1985.

## → Brugpensioen voor bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering (zie specifiek hoofdstuk)

BRUGPENSIOEN VÓÓR 58 JAAR (LOOPBAANVOORWAARDEN EN VEREISTE LEEFTIJD)						
	Lange loopbaan	Nachtarbeid	Bouwsector	Vroegere CAO's	PC 328	Bedrijf in moeilijkheden / in herstructurering
Leeftijd	56 jaar	56 jaar	56 jaar	55, 56, 57 jaar	55 jaar	Vanaf 50 jaar
Loopbaan	40 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nacht	33 jaar waarvan 10 jaar in de sector + medisch attest	38 jaar	38 jaar	20 jaar of 10 laatste jaren in dezelfde sector

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## DE BEREKENING VAN HET BEROEPSVERLEDEN

Het beroepsverleden is één van de basisvoorwaarden om recht te hebben op brugpensioen. Je mag slechts voor brugpensioen opteren als uit de berekening van je beroepsverleden blijkt dat deze voorwaarde is vervuld.

Aangezien de berekeningsregels uiterst complex zijn (vooral wat de nieuwe gelijkstellingsregels betreft), is de bedoeling van dit deel om de zaken voor je te verduidelijken en er de grote principes van toe te lichten.

De meesten onder jullie zullen eindelijk te weten komen of ze al dan niet voldoen aan de loopbaanvoorwaarden om van het brugpensioen te kunnen genieten. Voor sommigen onder jullie wiens beroepsloopbaan complex is en/of die op de grens van de nieuwe vereiste loopbaanvoorwaarden zitten, kan er echter nog twijfel bestaan. In dat geval kun je altijd via het ABVV bij de RVA te rade gaan.

## DE PROCEDURE VOOR AANVRAAG VAN HET NAZICHT VAN HET BEROEPSVERLEDEN BIJ DE RVA

→ Je moet de aanvraag indienen via het ABVV

Als je twijfelt of je al dan niet voldoet aan de loopbaanvoorwaarden om met brugpensioen te kunnen gaan, kan je aan de RVA vragen om je beroepsverleden na te kijken.

Hoe ga je tewerk? Je vult een formulier C17-BEROEPSVERLEDEN<sup>29</sup> in dat je kunt verkrijgen bij je afgevaardigden<sup>30</sup> en je bezorgt het aan het ABVV die de vraag zal stellen aan de RVA.

→ Vanaf wanneer kan je de aanvraag indienen?

Ten vroegste in de loop van de 6<sup>de</sup> maand voorafgaand aan de maand waarin de opzegging door de werkgever zal worden betekend. Hoewel je je vraag om nazicht niet te vroeg mag indienen, kan de duur van de opzeggingstermijn voor bedienden er evenwel toe leiden dat aanvragen verschillende jaren vóór de effectieve opname van het brugpensioen worden ingediend.



### VOORBEELD

Een bediende die aanspraak kan maken op een opzeggingstermijn van 12 maanden mag deze aanvraag ten vroegste 18 maanden vóór (6 maanden + 12 theoretische maanden opzegging) de minimale brugpensioenleeftijd indienen.

<sup>29</sup> Op dit formulier moet je de brugpensioenregeling vermelden waarop je aanspraak maakt, de datum van indiensttreding bij je huidige werkgever, de voorziene brugpensioendatum, de voorziene werkregeling tijdens de periode voorafgaand aan het brugpensioen en een overzicht van je loopbaan (je moet een uittreksel van de CIMIRE bij je aanvraag voegen).

<sup>30</sup> Het formulier is ook beschikbaar op de website van de RVA: [www.rva.be](http://www.rva.be).

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## → Antwoord van de RVA

De RVA licht het ABVV in via het formulier C17-BEROEPSVERLEDEN

- ▶ Als de RVA je beroepsverleden als toereikend beschouwt, moet je een kopie van het antwoord van de RVA toevoegen wanneer je later je werkloosheidsuitkeringen als bruggepensioneerde aanvraagt. Het antwoord van de RVA is bindend, d.w.z. dat de RVA enkele maanden later, wanneer je je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt, rekening zal moeten houden met het resultaat van haar berekening, zelfs als blijkt dat ze een rekenfout heeft gemaakt.<sup>31</sup>
- ▶ Als de RVA je beroepsverleden als ontoereikend beschouwt, kan je via het ABVV eventueel een nieuwe aanvraag indienen op basis van bijkomende bewijsstukken.

## → Hoe je beroepsverleden bewijzen?

De bewijslast berust bij de bruggepensioneerde, m.a.w. jij moet met alle rechtsmiddelen (documenten, attesten of andere) aantonen dat je aan de loopbaanvoorwaarden voldoet.

<sup>31</sup> De berekening geldt slechts in de mate dat de wetgeving niet werd gewijzigd, er geen fraude is gepleegd door de kandidaat (indiening van valse stukken) en de tewerkstelling in de meest recente periode overeenstemt met wat op het aanvraagformulier werd meegegeeld.

## → Wat zijn de bewijsmiddelen?

- ▶ Het bewijsmiddel bij uitstek is het overzicht van de pensioenrekening afgeleverd door de RVP (uittreksel CIMIRe). Elk ander document ter staving van het aantal werkdagen of gelijkgestelde dagen die niet op het uittreksel zouden staan, kan worden aanvaard.
- ▶ Formulier E301 voor de gewerkte en gelijkgestelde periodes in het buitenland
- ▶ Een attest van het Ministerie van Defensie voor de dienstplichtdagen, enz.

## ALGEMENE REGELS

### VAN DE LOOPBAANBEREKENING

Één jaar beroepsverleden stemt overeen met 312 werkdagen of gelijkgestelde dagen. Voor de werknemer opgenomen in het deeltijds stelsel wordt het aantal dagen vervangen door hetzelfde aantal halve dagen.

- ▶ Voor de volledige maanden van voltijdse tewerkstelling worden 26 dagen/maand in aanmerking genomen
- ▶ Voor de onvolledige maanden van voltijdse tewerkstelling of de periodes van deeltijdse tewerkstelling wordt rekening gehouden met het aantal gewerkte of gelijkgestelde uren gedeeld door 5,77 (begrensd tot 26 dagen per maand)



### VOORBEELD

Je werkt 25 uur gedurende 1 jaar, je bewijst

$$52 \times 25 = 225,30 \text{ dagen}$$

$$\underline{5,77}$$

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## BELANGRIJK

Er geldt een tolerantie van een half jaar (156 dagen). Als het resultaat een saldo van 156 dagen of meer omvat, wordt het aantal jaren beroepsloopbaan verhoogd met één eenheid. Kortom, je mag 6 maanden minder gewerkt hebben dan het vereiste aantal loopbaanjaren.



## VOORBEELD

Om aan een loopbaanvoorwaarde van 38 jaar te voldoen, moet je 37,5 voltijdse of gelijkgestelde jaren kunnen aantonen, of meer bepaald 11.700 dagen  $\{(38 \times 312) - 156\}$

Om aan een loopbaanvoorwaarde van 25 jaar te voldoen, moet je 24,5 jaar voltijdse of gelijkgestelde jaren kunnen aantonen, of meer bepaald 7.644 dagen  $\{(25 \times 312) - 156\}$

VOLTIJDS BRUGPENSIOEN (vereist aantal dagen)	
Als te bewijzen	Komt dit overeen met
20 jaar beroepsverleden	6.084 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
25 jaar beroepsverleden	7.644 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
33 jaar beroepsverleden	10.140 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
35 jaar beroepsverleden	10.764 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
38 jaar beroepsverleden	11.700 werkdagen (of gelijkgestelde dagen)

DEELTIJDS BRUGPENSIOEN (vereist aantal halve dagen)	
Als te bewijzen	Komt dit overeen met
20 jaar beroepsverleden	6.084 halve werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
25 jaar beroepsverleden	7.644 halve werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
33 jaar beroepsverleden	10.140 halve werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
35 jaar beroepsverleden	10.764 halve werkdagen (of gelijkgestelde dagen)
38 jaar beroepsverleden	11.700 halve werkdagen (of gelijkgestelde dagen)

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

Het aantal werkdagen of gelijkgestelde dagen vóór 1983 wordt vermenigvuldigd met 1,04 (enkel voor bedienden).

→ Welke dagen worden meegerekend voor de berekening van de beroepsloopbaan?

## De periodes van loontrekkende arbeid

D.w.z. de effectief gewerkte dagen. De arbeidsperiodes als zelfstandige werknemer worden nooit meegerekend.

De als statutair ambtenaar gewerkte jaren worden in aanmerking genomen voor de berekening van de beroepsloopbaan als:

- ▶ Ten minste 20 jaar loontrekkende arbeid werd verricht in de privésector en
- ▶ De laatste 5 jaar vóór het brugpensioen gewerkt werden in de privésector.



## VOORBEELD

Je hebt 15 jaar als ambtenaar gewerkt en 23 jaar in de privésector waaronder je laatste 5 loopbaanjaren.

De 15 jaar die je als ambtenaar hebt gewerkt, worden in aanmerking genomen voor de berekening van je beroepsloopbaan want je hebt meer dan 20 jaar in de privésector gewerkt en ten minste de laatste 5 jaar.

De periodes van “loontrekkende” arbeid<sup>32</sup> uitgevoerd in het buitenland door werknemers met de Belgische nationaliteit worden in aanmerking genomen en dit ongeacht het land.

Wat de werknemers van buitenlandse nationaliteit betreft, worden de periodes van loontrekkende arbeid in aanmerking genomen binnen de grenzen van de internationale verdragen<sup>33</sup> en bilaterale akkoorden en op voorwaarde dat ze een laatste prestatie aantonen die recht heeft gegeven op de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen.

## De dagen die door je werkgever als een werkdag worden betaald

Onder meer de feestdagen, de dagenjaarlijkse vakantie, de dagen klein verlet, de ziekteperioden waarvoor een loon wordt uitbetaald, de dagen betaald educatief verlof, de dagen inhaalrust.

## De door je ziekenfonds vergoede periodes

Dit zijn de ziekteperioden na het gewaarborgd loon, de dagen van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, de dagen bevallingsrust en vaderschapsverlof.

<sup>32</sup> D.i. elk werk dat, als het in België was uitgevoerd, recht had gegeven op de betaling van RSZ-bijdragen.

<sup>33</sup> Over het algemeen vallen de loontrekkende prestaties uitgevoerd binnen de Europese Unie onder een Europees verdrag en worden ze dus gelijkgesteld. Voor meer inlichtingen en nazicht kun je contact opnemen met je betalingsinstelling.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## **De periodes van tijdelijke werkloosheid**

Dit zijn de dagen die door de werkloosheidsverzekering worden vergoed ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen, slechte weersomstandigheden en overmacht.

## **De militaire dienstplicht en de burgerdienst, de leercontracten en de overeenkomsten voor beroepsinschakeling**

Deze dagen worden beschouwd als loontrekkende arbeid en worden altijd in aanmerking genomen voor de berekening van de beroepsloopbaan. Voor het brugpensioen op 56 jaar "lange loopbaan" worden deze dagen echter niet automatisch meegerekend, maar worden ze afgetrokken van de gelijkgestelde periodes.

## **De gelijkstellingen**

Sommige periodes worden, onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen, volledig meegerekend voor de berekening van de beroepsloopbaan. Het gaat om:

- ▶ Tijdskrediet / loopbaanonderbreking
- ▶ Deeltijds werk
- ▶ Periodes van werkloosheid

Voor deze periodes gelden erg specifieke regels die hierna zijn uiteengezet in het kader van het deel over de gelijkstellingen.

## → **Welke dagen worden niet meegerekend?**

Volgende periodes worden bijgevolg niet in aanmerking genomen voor de berekening van je beroepsverleden:

- ▶ De gewerkte periodes als zelfstandige.
- ▶ De studiejaren
- ▶ De prestaties als ambtenaar als je niet minstens 20 jaar en de 5 jaar voorafgaand aan het brugpensioen in de privésector hebt gewerkt
- ▶ De periodes die niet meer kunnen worden gelijkgesteld na uitputting van de voorziene potten (in kalenderjaren en -dagen)

## **DE GELIJKSTELLINGEN**

### **Waarvoor gelden ze?**

Deeltijds werk, tijdskrediet/loopbaanonderbreking en de werkloosheidsperiodes.

### **Nieuwe gunstigere gelijkstellingsregeling**

Net als vroeger is het, als je op voltijds brugpensioen wil gaan, niet noodzakelijk dat alle vereiste loopbaanjaren voltijds werden gepresteerd. Binnen bepaalde grenzen kunnen de deeltijds gewerkte periodes (al dan niet in het kader van tijdskrediet) en de werkloosheidsperiodes aanzien worden als voltijdse werkdagen: dit noemt men gelijkstellingen.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

Om de aanzienlijke verhoging van het vereiste aantal loopbaanjaren en igzinstecompenseren, werd de gelijkstellingsregeling verbeterd<sup>34</sup>. Je kunt voortaan méér deeltijds gewerkte periodes en meer werkloosheidsperiodes dan vroeger gelijkstellen.

## Opmerking

De term “werkloosheid” omvat zowel de uitkeringen ontvangen op basis van loontrekkend

<sup>34</sup> Ze is echter zo ingewikkeld geworden dat ze bijna onleesbaar en volstrekt onbegrijpelijk is voor niet-specialisten.

werk als de wachtuitkeringen, d.w.z. uitkeringen ontvangen op basis van de studies.

## Voor het brugpensioen vóór 58 jaar

Voor het brugpensioen vóór 58 jaar blijven de oude gelijkstellingsregels van toepassing behalve bij brugpensioen op 56 jaar “lange loopbaan” en bij opname van voltijds tijdscrediet zonder motieven na 31 mei 2007<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> D.i. voltijds tijdscrediet dat niet wordt genomen om één van volgende redenen: opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, volgen van een opleiding.

## GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN BRUGPENSIOEN VÓÓR 58 JAAR

	Brugpensioen op 56 jaar “nachtarbeid” of “PC bouw”	Brugpensioen op 55, 56, 57 jaar “vroegere CAO's”
▶ Deeltijds en voltijds tijdscrediet / loopbaanonderbreking (LBO) (behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdscrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007)	3 kalenderjaren	3 kalenderjaren
▶ Onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties (zonder uitkering) voor de opvoeding van een 2de kind (of volgend kind) jonger dan 6 jaar (vóór 1985)	3 kalenderjaren	3 kalenderjaren
▶ Werkloosheid ▶ Deeltijds werk met behoud van rechten	5 kalenderjaren	10 kalenderjaren
▶ <b>Uitzondering</b> Voltijds tijdscrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007	De eerste 2 jaren worden niet gelijkgesteld	

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN BRUGPENSIOEN OP 56 JAAR “40 JAAR LOOPBAAN”

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Deeltijds en voltijds tijdskrediet en LBO (behalve de eerste 2 jaar voltijds tijdskrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007)</li> <li>▶ Onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties (zonder uitkering) voor de opvoeding van een 2<sup>de</sup> kind (of volgend kind) jonger dan 6 jaar (vóór 1985)</li> <li>▶ Dienstplicht</li> <li>▶ Prestaties als leerling</li> <li>▶ Werkloosheid</li> </ul>	3 kalenderjaren
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Uitzondering</b> Voltijds tijdskrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007</li> </ul>	De eerste 2 jaren worden niet gelijkgesteld

## GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN BRUGPENSIOEN OP 60 EN 58 JAAR

	Brugpensioen op 60 jaar	Brugpensioen op 58 jaar
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tijdskrediet / LBO (behalve onderstaande uitzonderingen)</li> <li>▶ Deeltijds werk (ook vrijwillig en ongeacht het uurrooster)</li> <li>▶ Werkloosheid</li> <li>▶ Deeltijds werk vóór 1985</li> </ul>	5 kalenderjaren (pot 1) + 3 jaar in dagen (pot 2) + 2 jaar in dagen (pot 3)	3 kalenderjaren (pot 1) + 3 jaar in dagen (pot 2) + 3 jaar in dagen (pot 3)
<b>Uitzonderingen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Landingsbanen<sup>1</sup> (4/5<sup>de</sup> of halftijds tijdskrediet na 50 jaar)</li> </ul>	Slechts 3 jaar in dagen (2 <sup>de</sup> pot) kunnen worden gebruikt	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Voltijds tijdskrediet zonder motieven<sup>2</sup> opgenomen na 31 mei 2007</li> </ul>	De eerste 2 jaren worden niet gelijkgesteld!	

<sup>1</sup> Landingsbaan = 4/5<sup>de</sup> of halftijds tijdskrediet vanaf 50 jaar.

<sup>2</sup> D.i. voltijds tijdskrediet dat niet wordt genomen om één van volgende redenen: opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar, verzorging van een ziek familielid, volgen van een opleiding.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## Gelijkstellingen: hoe gaat dit in zijn werk?

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

Dat is zeer eenvoudig. Voor de berekening van de beroepsloopbaan wordt louter en alleen het aantal jaren doorgebracht in de hierboven vermelde situaties (tijdskrediet, werkloosheid, enz.) meegerekend binnen de grenzen van het voorziene aantal kalenderjaren.



### VOORBEELD

Je bent 7 jaar werkloos geweest en je vraagt brugpensioen op 56 jaar (nachtarbeid). Dankzij de pot van 5 kalenderjaren mag je voor de berekening van je beroepsloopbaan 5 jaar werkloosheid meerekenen als voltijds gewerkte jaren.



### VOORBEELD

Je hebt 10 jaar vrijwillig deeltijds gewerkt (3/4<sup>de</sup> tijd) en je vraagt brugpensioen op 58 jaar. Dankzij de pot van 3 kalenderjaren mag je onmiddellijk 3 3/4<sup>de</sup> tijds gewerkte jaren meerekenen als 3 voltijdse jaren (je kunt uiteraard de andere gelijkstellingspotten aanspreken om dit aan te vullen)

► Op welke manier worden de jaren in dagen meegerekend voor de berekening van de beroepsloopbaan voor het brugpensioen op 60 of 58 jaar?

De bedoeling van de “jaren in dagen” is dat beter rekening kan worden gehouden met periodes dat je tijdens je loopbaan deeltijds hebt gewerkt en tijdskrediet hebt opgenomen. Het principe is ingewikkeld maar eenvoudig gesteld komt het hierop neer: hoe hoger je deeltijdse arbeidsduur hebt gewerkt, hoe meer jaren voor de berekening van je beroepsloopbaan zullen worden meegerekend.

Om de jaren in dagen mee te rekenen, pas je volgende formule toe:

Aantal gelijk te stellen  
jaren in dagen (3 of 2)

X

de omgekeerde breuk  
van de “inactiviteit”

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)



## VOORBEELD

15 jaar  $\frac{3}{4}$ <sup>de</sup> tijdskrediet na 1985 voor brugpensioen op 58 jaar.

De pot van 3 jaar in dagen laat toe dat 12 van de 15 jaar die  $\frac{3}{4}$ <sup>de</sup> werden gewerkt onmiddellijk meegerekend worden als voltijds werk ( $3 \times \frac{4}{1}$ ).  
Want: aantal gelijk te stellen jaren in dagen: 3 (want enkel prestaties vanaf 1985). Omgekeerde breuk van de inactiviteit: 4 (want de "inactiviteit" is  $\frac{1}{4}$ <sup>de</sup> tijds).



## VOORBEELD

40 jaar in  $\frac{3}{5}$ <sup>de</sup> tijd (vrijwillig deeltijds) sinds 1970 voor brugpensioen op 60 jaar.

Dit betekent dat 12,5 vrijwillig deeltijdse jaren rechtstreeks worden meegerekend als voltijds werk ( $5 \times \frac{5}{2}$ )

▶ **Hoe worden de jaren van deeltijds werk en tijdskrediet/loopbaanonderbreking meegerekend die niet meer gelijkgesteld kunnen worden?**

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



## VOORBEELDEN

- ▶ 4 halftijdse jaren (die niet meer kunnen worden gelijkgesteld) worden meegerekend als 2 voltijdse loopbaanjaren.
- ▶ 5 jaren aan  $\frac{4}{5}$ <sup>de</sup> tellen mee als 4 voltijdse jaren ( $5 \times \frac{4}{5}$ ).

## De gelijkstellingen voor het brugpensioen op 60 of 58 jaar in voorbeelden

De gelijkstellingsregels zijn vrij ingewikkeld. Laten we enkele voorbeelden van gelijkstellingen analyseren via een welbepaalde methode.

- ▶ 1. Je telt het aantal jaren (of dagen) dat je voltijds hebt gewerkt
- ▶ 2. Je gebruikt de gelijkstellingspotten
- ▶ 3. Wanneer alle potten opgebruikt zijn, zet je de overblijvende deeltijdse prestaties om naargelang van de gepresteerde uren.
- ▶ 4. Je telt al deze jaren op ( $1 + 2 + 3$ ).

Voor meer complexe beroepssituaties zoals veelvuldige wijzigingen van arbeidsregeling is het soms moeilijk om zeker te weten of je aan de loopbaanvoorwaarden voldoet. In die omstandigheden en in geval van twijfel over de voorwaarden van beroepsverleden, raden wij je sterk aan om een verzoek tot nazicht in te dienen bij de RVA<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Zie "De procedure voor aanvraag van het nazicht van het beroepsverleden bij de RVA" op p. 19

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## BRUGPENSIOEN OP 58 JAAR ▶ MEEREKENING VAN DE LOOPBAAN ▶ PRAKTIJKGEVALLEN

VOORBEELD 1	VOORBEELD 2	VOORBEELD 3	VOORBEELD 4	VOORBEELD 5	VOORBEELD 6
40 jaren vrijwillig in 4/5 <sup>de</sup> tijd waarvan 12 jaar gepresteerd vóór 1985.	30 voltijdse jaren en 8 jaar halftijds tijdskrediet na de leeftijd van 50 jaar	33 voltijdse jaren en 5 jaar voltijds tijdskrediet zonder motieven genomen na 31 mei 2007	30 voltijdse jaren en 3 jaar voltijds tijdskrediet met motief (b.v. opvoeding kind < 8 jaar) en 5 jaar 4/5 <sup>de</sup> tijdskrediet na 50 jaar	32 voltijdse jaren en 6 jaar werkloosheid	5 vrijwillige halftijdse jaren (vóór 1985) en 5 jaar werkloosheid en 25 voltijdse jaren
Stap 1: voltijds gepresteerde jaren: 0 Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 3 (3 jaar in dagen vóór 1985): 12 jaar in 4/5 <sup>de</sup> tijd → 12 voltijdse jaren <sup>1</sup> • Pot 1 (3 kalenderjaren): 3 jaar in 4/5 <sup>de</sup> tijd → 3 voltijdse jaren • Pot 2 (3 jaar in dagen): 25 jaar in 4/5 <sup>de</sup> tijd → 15 voltijdse jaren <sup>2</sup> Stap 3: niet-gelijkgestelde deeltijdse jaren: 10 jaar in 4/5 <sup>de</sup> tijd → 8 voltijdse jaren (10 x 4/5) Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 0 + 12 + 3 + 15 + 8 = 38 jaar	Stap 1: Voltijds gewerkte jaren: 30 Stap 2 Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 2 (3 jaar in dagen) <sup>3</sup> : 8 jaar halftijds = 6 voltijdse jaren Stap 3: Niet-gelijkgestelde jaren in tijdskrediet: 2 halftijdse jaren → 1 voltijds jaar Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 30 + 6 + 1 = 37 jaar	Stap 1: Voltijds gewerkte jaren: 33 Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 2 (3 jaar in dagen) <sup>4</sup> : 3 voltijdse jaren Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 36 jaar	Stap 1: Voltijds gepresteerde jaren: 30 Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 1 (3 kalenderjaren): 3 jaar voltijds tijdskrediet → 3 voltijdse jaren • Pot 2 (3 jaar in dagen): 5 jaar 4/5 <sup>de</sup> tijdskrediet → 5 voltijdse jaren Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 30 + 3 + 5 = 38 jaar	Stap 1: Voltijds gepresteerde jaren: 32 Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 1 (3 kalenderjaren) 3 jaar werkloosheid → 3 voltijdse jaren • Pot 2 (3 jaren in dagen) 3 jaar werkloosheid → 3 voltijdse jaren Stap 4: aantal meegerekende jaren: 32 + 3 + 3 = 38 jaar	Stap 1: voltijds gepresteerde jaren: 25 Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten • Pot 3 (3 jaar in dagen vóór 1985): 5 halftijdse jaren → 5 voltijdse jaren <sup>5</sup> • Pot 1 (3 kalenderjaren): 5 jaar werkloosheid → 3 voltijdse jaren <sup>6</sup> • Pot 2 (3 jaren in dagen): 2 overblijvende jaren werkloosheid → 2 voltijdse jaren Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 25 + 5 + 3 + 2 = 35 jaar

<sup>1</sup> Pot 3 van 3 jaren in dagen voor de deeltijdse jaren vóór 1985 is volledig opgebruikt. Met deze pot 1 hadden immers tot 15 aan 4/5de gewerkte jaren vóór 1985 gelijkgesteld kunnen worden (3 x 5/1 = 15).

<sup>2</sup> Met pot 1 wordt 15 jaar van de 25 aan 4/5de gewerkte jaren gelijkgesteld met voltijds werk. Er blijft dus 10 jaar aan 4/5de over die niet worden gelijkgesteld. Voor de berekening van de beroepsloopbaan zullen die jaren dus evenredig worden meegerekend.

<sup>3</sup> Opgelet: enkel pot 1 kan gebruikt worden aangezien het om een landingsbaan gaat (halftijds of 4/5de tijdskrediet genomen na 50 jaar)

<sup>4</sup> Voor voltijds tijdskrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007 kunnen de eerste 2 jaren niet worden gelijkgesteld.

<sup>5</sup> De pot van 3 jaar in dagen voor de deeltijdse jaren vóór 1985 is volledig opgebruikt: 3 x 2/1 = 6 jaar die kunnen worden gelijkgesteld maar slechts 5 mogelijk vóór 1985)

<sup>6</sup> De 2 niet-gelijkgestelde jaren werkloosheid in pot 1 worden gelijkgesteld in pot 2

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## BRUGPENSIOEN OP 60 JAAR – MEEREKENEN VAN DE LOOPBAAN - VOORBEELDEN

VOORBEELD 7	<p>8 jaar aan 3/4<sup>de</sup> tijd (vóór 1985) en 15 jaar voltijds en 5 jaar halftijdse loopbaanonderbreking en 10 jaar halftijds tijdskrediet (vanaf 50 jaar)</p>	<p>Stap 1: voltijds gewerkte jaren: 15            Stap 2: gelijkstelling: gebruik van de potten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pot 3 (2 jaar in dagen vóór 1985): 8 jaar aan 3/4<sup>de</sup> tijd → 8 voltijdse jaren <sup>7</sup></li> <li>• Pot 1 (5 kalenderjaren): 5 jaar halftijdse loopbaanonderbreking → 5 voltijdse jaren</li> <li>• Pot 2 (3 jaar in dagen): 10 jaar halftijds → 6 voltijdse jaren</li> </ul> <p>Stap 3: de niet-gelijkgestelde jaren in halftijds tijdskrediet: 4 jaar halftijds = 2 voltijdse jaren            Stap 4: aantal meegerekende jaren: 15 + 8 + 5 + 6 + 2 = 36 jaar</p>
VOORBEELD 8	<p>8 jaar werkloosheid en 20 voltijdse jaren en 10 jaar aan 4/5<sup>de</sup> (4/5<sup>de</sup> tijdskrediet na 50 jaar)</p>	<p>Stap 1: Voltijds gewerkte jaren: 20            Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pot 1 (5 kalenderjaren): 8 jaar werkloosheid → 5 voltijdse jaren</li> <li>• Pot 2 (3 jaar in dagen): 10 jaar 4/5<sup>de</sup> tijdskrediet → 10 voltijdse jaren<sup>8</sup></li> <li>• Pot 2 (overschot): 1 jaar werkloosheid → 1 voltijds jaar</li> </ul> <p>Stap 4: aantal meegerekende jaren: 20 + 5 + 10 + 1 = 36 jaar</p>
VOORBEELD 9	<p>10 jaar voltijds en 10 jaar aan 14 u./35 u. (na 1985) en 20 jaar aan 26 u./35 u. (na 1985)</p>	<p>Stap 1: voltijds gewerkte jaren: 10            Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pot 1 (5 kalenderjaren): 10 jaar aan 14 u./35 u. → 5 jaar voltijds</li> <li>• Pot 2 (3 jaar in dagen): 20 jaar aan 26 u./35 u. → 11,6 jaar voltijds<sup>9</sup></li> </ul> <p>Stap 3: De niet-gelijkgestelde deeltijdse jaren 14 u./35 u. en 26 u./36 u.            5 jaar aan 14 u./35 u. = 2 jaar voltijds            8,4 jaar aan 26 u./36 u. = 6 jaar voltijds</p> <p>Stap 4: Aantal meegerekende jaren: 10 + 5 + 11,6 + 2 + 6 = 34,6 jaar afgerond<sup>10</sup> op 35 jaar</p>
VOORBEELD 10	<p>3 jaar werkloosheid en 9 jaar halftijds (waarvan 6 jaar vóór 1985), 20 jaar voltijds en 6 jaar halftijds tijdskrediet 50-plussers</p>	<p>Stap 1: Voltijds gewerkte jaren: 20            Stap 2: Gelijkstelling: gebruik van de potten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pot 3 (2 jaar in dagen vóór 1985): 6 halftijdse jaren → 4 voltijdse jaren (2 x2/1).</li> <li>• Pot 1 (5 kalenderjaren): 5 halftijdse jaren (niet gelijkgesteld met pot 1) → 5 voltijdse jaren</li> <li>• Pot 2 (3 jaar in dagen): 6 jaren halftijds tijdskrediet + 50 jaar → 6 voltijdse jaren</li> </ul> <p>Opmerking: alle potten werden opgebruikt. De jaren werkloosheid kunnen niet meer gelijkgesteld worden.            Stap 4: aantal meegerekende jaren: 20 + 4 + 5 + 6 = 35 jaar</p>

<sup>7</sup> De pot van 3 jaar in dagen is volledig opgebruikt:  $2 \times 4/1 = 8$

<sup>8</sup> In de pot van 3 jaar in dagen wordt slechts 2 jaar in dagen gebruikt om 10 jaar aan 4/5<sup>de</sup> gelijk te stellen:  $2 \times 5/1 = 10$  jaar. Het overblijvende jaar in dagen zal gebruikt worden voor de gelijkstelling van een jaar werkloosheid

<sup>9</sup> De pot van 3 jaar in dagen is volledig opgebruikt:  $3 \times 35/9 = 11,6$  deeltijdse jaren 20 u./35 u. zijn gelijkgesteld

<sup>10</sup> Volgens de afrondingsregels wordt de beroepsloopbaan immers verhoogd met één jaar wanneer het saldo hoger is dan 156 dagen.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## BRUGPENSIOEN EN TIJDSKREDIET NA DE LEEFTIJD VAN 50 JAAR<sup>37</sup>

### → Kan je van tijdskrediet overstappen naar brugpensioen?

Ja, als je aan de loopbaanvoorwaarden voldoet. Toch moet je aandacht blijven hebben voor de berekening van het brugpensioen. Het bedrag van je werkloosheidsuitkering zal berekend worden op basis van je arbeidsregeling vóór je tijdskrediet opnam.



### VOORBEELD

Op 50 jaar heb je je voltijdse prestaties verminderd tot een halftijdse baan in het kader van tijdskrediet. Als je met brugpensioen gaat, zullen je werkloosheidsuitkeringen berekend worden op basis van een voltijds loon.

Wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding betaald door de werkgever berekend op basis van de arbeidsregeling vóór het tijdskrediet werd opgenomen? Hieromtrent bestaat een juridische controverse<sup>38</sup>. Om geen risico te lopen en onaangename verrassingen te vermijden, is het aan te raden om dit punt duidelijk te vermelden

<sup>37</sup> Tijdskrediet na de leeftijd van 50 jaar wordt ook "landingsbaan" genoemd.

<sup>38</sup> Het Hof van Cassatie oordeelde in een arrest van 2006 dat het bedrag van de opzeggingsvergoeding betaald door de werkgever berekend moest worden op basis van de arbeidsregeling op het moment van het ontslag. In het geval van een halftijds tijdskrediet bijvoorbeeld wordt de opzeggingsvergoeding betaald door de werkgever berekend op basis van het halftijds loon.

in de brugpensioen-CAO of in een schriftelijke overeenkomst tussen de partijen. Op te merken valt dat vele sectoren al een dergelijke clausule hebben voorzien.

### → Als je tijdskrediet neemt na de leeftijd van 50 jaar, kan men je dan brugpensioen ontzeggen?

Door de gelijkstellingsregels zullen de jaren tijdskrediet over het algemeen binnen bepaalde grenzen gelijkgesteld kunnen worden met voltijds werk.

Wij willen je aandacht vestigen op de problematiek van het halftijds tijdskrediet na de leeftijd van 50 jaar als je op brugpensioen gaat op 58 of 60 jaar. Volgens de gelijkstellingsregels kun je deze periode van tijdskrediet na de leeftijd van 50 jaar enkel gelijkstellen ten belope van 3 jaren in dagen.

Dit betekent dat als je nét aan de loopbaanvoorwaarden zou voldoen om op dit soort brugpensioen te vertrekken, het feit dat je tijdskrediet opneemt vanaf de leeftijd van 50 jaar tot gevolg kan hebben dat je vertrek op brugpensioen met één jaar vertraagd zou worden voor het brugpensioen op 58 jaar en met 2 jaar voor het brugpensioen op 60 jaar.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)



## VOORBEELD 1

Je moet 38 loopbaanjaren kunnen bewijzen voor een vertrek op brugpensioen op de leeftijd van 58 jaar. Je hebt precies 38 jaar gewerkt (onmiddellijk na het verlaten van de schoolbanken): 30 jaar voltijds en de laatste 8 jaar (van 50 tot 58 jaar) halftijds op basis van tijdskrediet. Je zult niet op brugpensioen kunnen gaan. Volgens de gelijkstellingsregels worden 37 van de 38 jaar meegerekend voor de berekening van de loopbaanvoorwaarden:

Stap 1: voltijds gewerkte jaren: 30

Stap 2: gelijkstelling: gebruik van de pot van 3 jaar in dagen: 6 (3x2/1)

Stap 3: de niet-gelijkgestelde jaren tijdskrediet: 2 halftijdse jaren = 1 voltijds jaar (2 x 1/2)

Stap 4: aantal meegerekende jaren: 37 (30 + 6 + 1)



## VOORBEELD 2

Je moet 35 loopbaanjaren aantonen om op 60 jaar op brugpensioen te kunnen gaan. Je hebt precies 35 jaar gewerkt (onmiddellijk na het verlaten van de schoolbanken): 25 jaar voltijds en de laatste 10 jaar (van 50 tot 60 jaar) halftijds op basis van tijdskrediet. Je zult niet op brugpensioen kunnen gaan. Volgens de gelijkstellingsregels worden 33/35 jaar meegerekend voor de berekening van de loopbaanvoorwaarden:

Stap 1: voltijds gepresteerde jaren: 25

Stap 2: gelijkstelling: gebruik van de pot van 3 jaar in dagen: 6 (3x2/1)

Stap 3: de niet-gelijkgestelde jaren tijdskrediet: 4 jaar halftijds = 2 jaar voltijds (2 x 1/2)

Stap 4: aantal meegerekende jaren: 33 (25 + 6 + 2)

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## SPECIFIEKE VRAGEN

### → **Moet de werkgever een bruggepensioneerde werknemer vervangen?**

De werkgever is verplicht de bruggepensioneerde werknemer te vervangen door één of meer volledig uitkeringsgerechtigde of gelijkgestelde werklozen<sup>39</sup>. De totale duur van de door de vervanger(s) uitgevoerde werkuren moet ten minste gelijk zijn aan die van de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde. Op te merken valt dat de werkgever verplicht is het bewijs van de vervanging te leveren aan het werkloosheidskantoor van de RVA dat bevoegd is voor de woonplaats van de bruggepensioneerde.

### **Uitzondering op de vervangingsplicht**

- ▶ **Brugpensioen op 60 jaar.**
- ▶ **Brugpensioen voor een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering.**
- ▶ **Vrijstelling van vervanging toegekend door de directeur van het werkloosheidskantoor als de werkgever bewijst dat er geen enkele vervanging van hetzelfde niveau beschikbaar is.**
- ▶ **Individuele afwijking toegekend door de Minister van Werk als het om een structurele vermindering**

<sup>39</sup> Meer bepaald de jonge werknemers die voldoen aan de toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen met uitzondering van de wachtperiode; de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering ontvangen; de werkzoekenden ingeschreven in de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling die op de datum van hun aanwerving sinds minimum 6 maanden een leefloon (het vroegere bestaansminimum) ontvangen; de gehandicapte werknemers in een beschutte werkplaats, enz.

van het personeelsbestand gaat waardoor ontslag kan worden vermeden.

### → **Wanneer moet de bruggepensioneerde vervangen worden?**

Om aan de vervangingsplicht te voldoen, moet de aanwerving worden uitgevoerd:

- ▶ **Ten vroegste op de 1<sup>ste</sup> dag van de 4<sup>de</sup> maand vóór het brugpensioen ingaat**
- ▶ **Uiterlijk op de 1<sup>ste</sup> dag van de 3<sup>de</sup> maand na het begin van het brugpensioen**

### → **Minimale duur van de vervanging?**

Gedurende 36 maanden is de werkgever verplicht om de uitkeringsgerechtigde werkloze(n)<sup>40</sup> aan het werk te houden.

### → **Wie controleert deze vervangingsplicht?**

- ▶ De RVA-ambtenaren.
- ▶ De werknemersvertegenwoordigers via de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis het CPBW of bij ontstentenis de vakbondsbestendigen.

<sup>40</sup> Als de volledig uitkeringsgerechtigde werkloze niet voldoet, mag hij vervangen worden, maar steeds door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze en binnen een maximale termijn van 30 kalenderdagen.

# CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN (BUITEN HERSTRUCTURERING)

## → Sancties bij niet-naleving van de vervangingsplicht?

De werkgever die de vervangingsplicht niet naleeft, loopt volgende risico's:

- ▶ Een administratieve boete van €1.875 vermenigvuldigd met het aantal ontslagen werknemers met een maximum van €18.750
- ▶ Een forfaitaire compenserende vergoeding van €11,3041 per werknemer en per dag (behalve zondag) waarop geen vervanging werd uitgevoerd.

## → Welke opzeggingstermijn om een einde te stellen aan je contract?

Met uitzondering van de bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever je de normale opzeggingstermijn meedelen, d.w.z. de wettelijke minimumtermijn (3 maanden per anciënniteitschijf van 5 jaar voor de bedienden) of de passende termijn (bijvoorbeeld vastgelegd in het Claeys-rooster); of de overeenstemmende verbrekingsvergoeding storten.

## → Mag de opzegging aflopen na de geldigheidsperiode van de CAO?

De opzeggingstermijn of de periode die fictief gedekt is door de verbrekingsvergoeding mag eindigen na de geldigheidsduur van de CAO die het brugpensioen toekent, op voorwaarde dat de werknemer de in de CAO voorziene leeftijd bereikt tijdens de geldigheidsduur van de CAO.



## VOORBEELD

Een gepresteerde opzegging van 12 maanden die ingaat op 1 augustus 2008. Einde van de gepresteerde opzegging op 1 september 2009 (12 maanden + reden van schorsing). CAO geldig tot 31 december 2008.

De leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voorzien in de CAO moeten dus uiterlijk op 31 december 2008 (op het einde van de geldigheidsduur) vervuld zijn. Het brugpensioen zal echter pas ingaan op 1 september 2009, d.w.z. na de geldigheidsduur van de CAO.

## → Wat is de maximale duur van een brugpensioen-CAO?

Een sectorale of bedrijfs-CAO brugpensioen kan worden gesloten voor een maximale duur van 3 jaar. De interprofessionele CAO 17 voor het brugpensioen op 60 jaar wordt evenwel gesloten voor onbepaalde duur. De interprofessionele CAO die de brugpensioenregeling voorziet voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen moet vanaf 2010 worden gesloten voor een maximale duur van 3 jaar.

<sup>41</sup> Te betalen aan de RVA

# BRUGPENSIOEN VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS

Als je gedurende lange periodes van je beroepsleven deeltijds hebt gewerkt en je niet tot het vereiste aantal loopbaanjaren komt om op voltijds brugpensioen te kunnen vertrekken (ondanks de gelijkstellingsregels), kun je in bepaalde situaties van het deeltijds brugpensioen gebruik maken (zie hieronder).

Voorwaarde: je moet evenveel halve loopbaanjaren kunnen bewijzen als in het geval van een voltijds brugpensioen.



## VOORBEELD

Om te kunnen genieten van deeltijds brugpensioen op 60 jaar, moet je vanaf 2008 het bewijs leveren van 30 halve jaren deeltijdse loopbaan (26 voor vrouwen).

## REGELS VOOR DE BEREKENING VAN DE LOOPBAAN EN GELIJKSTELLINGSREGELS VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS

De algemene regels voor de berekening van de loopbaan en de gelijkstellingsregels zijn volledig van toepassing voor het deeltijds brugpensioen. Zo kun je periodes van werkloosheid gelijkstellen om tot het vereiste aantal halve jaren te komen.

Je beroepsloopbaan bereken je beter in halve dan in volledige jaren. Voor volledige maanden voltijdse tewerkstelling wordt rekening gehouden met 26 halve dagen per maand (d.i. 312 halve dagen/jaar). Voor onvolledige maanden voltijdse tewerkstelling of voor periodes van deeltijdse tewerkstelling wordt rekening gehouden met het aantal arbeids- of gelijkgestelde uren gedeeld door 5,77 en vermenigvuldigd met 2 (begrensd tot 26 halve dagen per maand).



## VOORBEELD

Je bent 25 uren tewerkgesteld gedurende 1 jaar, je bewijst dus  $\frac{52 \times 25}{2}$

5,77

= 450,6 halve dagen beperkt tot 312 halve dagen (d.i. de helft van een half jaar)

# BRUGPENSIOEN VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS



## VOORBEELD

Je moet 38 halve loopbaanjaren aantonen om op deeltijds brugpensioen te kunnen vertrekken op de leeftijd van 58 jaar. Je hebt 32 jaar lang 3/5de tijds gewerkt en je bent 6 jaar werkloos geweest. In dit geval kun je op deeltijds brugpensioen vertrekken. Want 38 halve jaren/38 tellen mee voor de berekening van de deeltijdse loopbaanvoorwaarden:

Stap 1: gewerkte halve jaren: 32 halve jaren

Stap 2: gelijkstelling van de 6 jaren werkloosheid: gebruik van de potten van 3 jaar in dagen en van 3 kalenderjaren: 6 halve jaren

Stap 4: aantal meegerekende halve jaren: 38 (32+6)

## BRUGPENSIOEN VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS: VOORBEELDEN

Je bent een deeltijdse werknemer met behoud van rechten<sup>42</sup> of je bent een deeltijdse werknemer met een brutoloon dat minstens gelijk is aan het referte-minimumloon van €1.309,53.

▶ **Je kunt een voltijds beroepsverleden bewijzen**  
→ **Het brugpensioen wordt toegekend in het voltijds stelsel. Maar opgelet: voor de berekening van de aanvullende vergoeding kan de werkgever rekening houden met het laatste loon (dus het deeltijds loon) behalve als de CAO dit anders bepaalt.**

▶ **Je kunt geen voltijds beroepsverleden bewijzen (maar wel een deeltijds)**  
→ **Je moet een keuze maken<sup>43</sup> tussen het statuut van gewone werkloze in een stelsel van voltijdse vergoedingen (volledigewerkloosheidsuitkeringen) of het statuut van bruggepensioneerde in een stelsel van deeltijdse vergoedingen (halve werkloosheidsuitkeringen+aanvullende vergoeding).**

<sup>42</sup> D.i. een werknemer die het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten heeft gekregen en eventueel een inkomensgarantie-uitkering ontvangt.

<sup>43</sup> In dit geval zal het ABVV je de 2 opties voorleggen. Maar opgelet: eens je gekozen hebt (brugpensioen of gewone werkloosheid), kun je niet meer op je beslissing terugkomen.

# BRUGPENSIOEN VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS

Je bent een vrijwillig deeltijdse werknemer<sup>44</sup> met een brutoloon van minder dan €1.309,53.

- ▶ **Je kunt een deeltijds beroepsverleden bewijzen**  
→ **Het brugpensioen wordt toegekend in het deeltijds stelsel. Je ontvang halve werkloosheidsuitkeringen + een aanvullende vergoeding op basis van je deeltijds loon (behalve als de CAO dit anders bepaalt)**

Je bent een deeltijdse werknemer als gevolg van tijdskrediet/loopbaanonderbreking.

- ▶ **Je kunt een voltijds beroepsverleden bewijzen** → **Het brugpensioen wordt toegekend in het voltijds stelsel. Maar opgelet: voor de berekening van de aanvullende vergoeding kan de werkgever rekening houden met het laatste loon (dus het deeltijds loon) behalve als de CAO dit anders bepaalt.**

<sup>44</sup> D.i. een deeltijdse werknemer (minstens 12 uur/week of 1/3<sup>de</sup> tijds) die niet het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten heeft en die niet kan worden gelijkgesteld met een voltijdse werknemer.

- ▶ **Je kunt geen voltijds beroepsverleden bewijzen. Als je een voltijdse werknemer bent die zijn prestaties heeft verminderd in het kader van tijdskrediet/loopbaanonderbreking → Je wordt toegelaten tot de gewone werkloosheid. Als je een deeltijdse werknemer bent die evenwel kan worden gelijkgesteld<sup>45</sup> met een voltijdse werknemer die zijn prestaties heeft verminderd en als je een deeltijds beroepsverleden kunt bewijzen → Je hebt de keuze tussen de gewone werkloosheid of het deeltijds brugpensioen met halve uitkeringen.**

<sup>45</sup> Je arbeidsstelsel vóór opname van tijdskrediet/loopbaanonderbreking is: deeltijdse werknemer met behoud van rechten of met brutoloon minstens gelijk aan €1.309,53.

# HALFTIJD BRUGPENSIOEN

Halftijds brugpensioen is een regeling waardoor je, onder bepaalde voorwaarden, een akkoord met je werkgever kan ondertekenen om je arbeidsprestaties van een voltijdse tot een halftijdse baan te verminderen. In tegenstelling tot het conventioneel brugpensioen blijf je halftijds werken. Om de halftijdse periode van inactiviteit te compenseren, ontvang je werkloosheidsuitkeringen en een aanvullende vergoeding.

## VOORWAARDEN OM HALFTIJD BRUGPENSIOEN TE KUNNEN NEMEN?

- ▶ **In de privésector werken**
- ▶ **Recht hebben op werkloosheidsuitkeringen**  
Je moet de toelatingsvoorwaarden voor de werkloosheidsuitkeringen vervullen d.w.z. ten minste 624 dagen (24 maanden) bewijzen tijdens de laatste 3 jaar.
- ▶ **Voltijds tewerkgesteld zijn**  
Deeltijdse werknemers kunnen dus geen halftijds brugpensioen genieten.
- ▶ **Een schriftelijk akkoord sluiten met de werkgever over de duur van de prestaties.**  
Om je arbeidsprestaties van een voltijdse tot een halftijdse baan te verminderen, moet je met je werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst (een deeltijdse arbeidsovereenkomst<sup>46</sup>) ondertekend hebben. Deze overeenkomst

<sup>46</sup> Deze schriftelijke overeenkomst moet de deeltijdse arbeidsregeling vermelden alsook het overeengekomen werkrooster (dagen en uren waarop arbeid gepresteerd moet worden) zoals bepaald in het arbeidsreglement.

moet uiterlijk worden opgesteld op het ogenblik waarop je je halftijdse activiteit begint.

- ▶ **Bestaan van een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) op sectoraal of bedrijfsvlak in overeenstemming met de interprofessionele CAO nr. 55<sup>47</sup>**

N.B : de duur van de CAO (in de sector of het bedrijf) die een halftijdse brugpensioenregeling invoert, mag de duur en de vervaldatum van de CAO (in de sector of het bedrijf) over het voltijds conventioneel brugpensioen<sup>48</sup> niet overschrijden.



### VOORBEELD

Een bedrijfs-CAO die de leeftijd voor het voltijds conventioneel brugpensioen op 58 jaar vastlegt, loopt af op 31.12.2008. Een bedrijfs-CAO die een halftijdse brugpensioenregeling invoert, zal dus ook uiterlijk op 31.12.2008 moeten aflopen.

- ▶ **Aan bepaalde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoen (zie hieronder).**

<sup>47</sup> De interprofessionele CAO nr. 55 is een raamovereenkomst die de voorwaarden en modaliteiten vastlegt die vervuld moeten zijn om het halftijds brugpensioen te kunnen genieten. "Raam" betekent dat ze niet rechtstreeks toepasbaar is en geconcretiseerd moet worden door een sectorale of bedrijfs-CAO.

<sup>48</sup> Werd in de sector of in het bedrijf geen CAO over het voltijds conventioneel brugpensioen gesloten, dan kan de CAO over het halftijds brugpensioen worden gesloten voor een periode van ten hoogste 3 jaar.

# HALFTIJD BRUGPENSIOEN

## DE ANCIËNNITEITSVOORWAARDEN

- ▶ **Je moet gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de vermindering van je prestaties voltijds in dienst zijn geweest van dezelfde onderneming.**
- ▶ **Je moet 25 jaar beroepsverleden<sup>49</sup> als loontrekkende kunnen bewijzen**

## DE LEEFTIJDVOORWAARDEN

Wanneer moet je aan de leeftijdsvoorwaarde voldoen? De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn op het ogenblik dat de vermindering van de arbeidsprestaties ingaat.

De leeftijd om met halftijds brugpensioen te kunnen gaan, verschilt naargelang er in de sector of in het bedrijf al dan niet een CAO werd gesloten inzake het voltijds conventioneel brugpensioen.

- ▶ **Er bestaat een sectorale of bedrijfs-CAO inzake het voltijds brugpensioen.**
  - ▶ De toegangsleeftijd mag niet lager zijn dan 55 jaar en
  - ▶ De toegangsleeftijd mag niet meer dan 2 jaar onder de leeftijd liggen voorzien in de CAO die het voltijds brugpensioen instelt en niet meer dan 1 jaar onder de leeftijd voorzien in de bedrijfs-CAO die het voltijds brugpensioen instelt

<sup>49</sup> Die 25 jaar beroepsverleden worden berekend op dezelfde manier als voor het brugpensioen van bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering (20 jaar beroepsverleden).



## VOORBEELD

In een sector (een paritair comité) is de vereiste minimumleeftijd om met voltijds conventioneel brugpensioen te kunnen gaan, vastgelegd op 58 jaar. De toegangsleeftijd om met halftijds brugpensioen te kunnen gaan, mag dus niet lager liggen dan 56 jaar.

- ▶ **Er bestaat geen sectorale of bedrijfs-CAO inzake het voltijds brugpensioen**
  - ▶ De toegangsleeftijd mag niet lager liggen dan 58 jaar als de CAO in de sector is gesloten
  - ▶ De toegangsleeftijd mag niet lager liggen dan 59 jaar als de CAO in het bedrijf is gesloten

**Opmerking : bijzondere bepalingen voor de periode 2007-2008<sup>50</sup>.**

- ▶ **De mogelijkheid om met halftijds brugpensioen te kunnen gaan vanaf de leeftijd van 55 jaar werd verlengd voor de periode 2007-2008, op voorwaarde dat in de sector of in het bedrijf een CAO werd gesloten.**
- ▶ **Halftijds brugpensioen is mogelijk vanaf de leeftijd van 58 jaar zonder dat een CAO moet worden gesloten. Een akkoord tussen werkgever en werknemer is dus voldoende.**

<sup>50</sup> Op basis van de wet van 17 mei 2007 ter uitvoering van het IPA 2007-2008.

# HALFTIJD BRUGPENSIOEN

## INKOMEN VAN EEN HALFTIJD BRUGGEPENSIONEERDE

Het inkomen van een halftijds bruggepensioneerde bestaat uit 3 delen: het loon voor zijn halftijdse arbeidsprestaties bij zijn werkgever, een werkloosheidsuitkering (WU) betaald door de RVA en een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever

### ▶ Het loon voor zijn halftijdse arbeidsprestaties bij zijn werkgever.

Het brutoloon<sup>51</sup> bedraagt precies de helft van het brutoloon dat de werknemer vroeger ontving voor zijn voltijdse baan.

### ▶ Een werkloosheidsuitkering van gemiddeld €358,02/maand<sup>52</sup>

Dit bedrag wordt toegekend ongeacht de gezinstoestand van de bruggepensioneerde werknemer.

### ▶ Een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever

De berekening van de aanvullende vergoeding is vastgelegd in **CAO 55**: (Te waarborgen inkomen – het nettoferteloon voor de halftijdse betrekking – WU).

<sup>51</sup> Het nettoloon ligt uiteraard hoger dan de helft van het nettoloon dat de werknemer verdiende voor zijn voltijdse baan. Want terwijl de RSZ-bijdragen worden ingehouden volgens een vast percentage (13,07 %), wordt de bedrijfsvoorheffing echter progressief ingehouden van het brutoloon.

<sup>52</sup> Ofwel €13,77 / dag (x 26). Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen die aan de halftijds bruggepensioneerde worden toegekend, verschilt naargelang van het aantal dagen berekend in een stelsel van 6-dagen/week.

- ▶ Het te waarborgen inkomen wordt als volgt berekend: bedrag voltijds BP + helft (voltijds nettoferteloon<sup>53</sup> – bedrag voltijds BP)
- ▶ De berekening van het nettoferteloon voor de halftijdse betrekking gebeurt op basis van een loonplafond: een maandelijks brutoloon van €1.662,60<sup>54</sup>).



## VOORBEELD VAN EEN BEREKENING VAN EEN HALFTIJD BRUGPENSIOEN

Je werkt voltijds en verdient €2.500 bruto/maand, ofwel €1.535 netto/maand<sup>55</sup>.

Volgens een fictieve berekening zou het bedrag van je voltijds brugpensioen €1.317<sup>56</sup> bedragen.

Het te waarborgen inkomen bedraagt €1.317 +  $\{(1.535 - 1.317) \times 50\% \} = €1.426$

a) WU = €358,02 bruto

b) Nettoferteloon voor halftijdse prestaties: €1.250 bruto = €933,03 netto<sup>57</sup>.

c) Aanvullende vergoeding = €134,95 (1.426 – 933,03 – 358,02)

<sup>53</sup> Ofwel rekening houdend met het plafond.

<sup>54</sup> Ofwel de helft van het plafond voor het voltijds brugpensioen (3.325,20 / 2).

<sup>55</sup> Gezin met 2 inkomens.

<sup>56</sup> (Nettoferteloon – WU) x 50%. Ofwel (1.535 – 1.099,54) x 50%.

<sup>57</sup> €1.250 bruto – €163,38 (RSZ 13,07%) - €153,59 (bedrijfsvoorheffing).

# HALFTIJD BRUGPENSIOEN

## WELKE AFHOUDINGEN WORDEN TOEGEPAST?

### ► Sociale-zekerheidsafhoudingen

- Een afhouding door de werkgever op de aanvullende vergoeding:

Deze afhouding bedraagt 3,5% van het totaal bedrag van het halftijds brugpensioen (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding) en wordt aan de RVP<sup>58</sup> betaald.

- Een afhouding door de RVA op de werkloosheidsuitkering:

De RVA berekent een afhouding van 1%<sup>59</sup> op het volledige brugpensioenbedrag (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding) die wordt afgehouden van het bedrag van de werkloosheidsuitkering.

Deze 2 afhoudingen (3,5 % + 1 %) mogen **evenwel** niet tot gevolg hebben dat het bedrag van het brugpensioen lager komt te liggen dan €719,92 voor een werknemer met gezinslast of €597,68 voor een werknemer zonder gezinslast.

<sup>58</sup> RVP = Rijksdienst voor Pensioenen.

<sup>59</sup> In vergelijking met het voltijds conventioneel brugpensioen is de afhouding minder groot (1 % in plaats van 3 %).

## VERVANGING VAN EEN HALFTIJD BRUGGEPENSIONEERDE

Net als voor het voltijds conventioneel brugpensioen is de werkgever verplicht de (halftijds) bruggepensioneerde te vervangen ten belope van de halftijdse prestatievermindering en dit tijdens de volledige duur van de halftijdse prestatievermindering.

De vervangingsmodaliteiten, de uitsluitingen en vrijstellingen van de vervangingsplicht, de termijn van de vervanging, de controle en de sancties<sup>60</sup> verschillen weinig of niet van het voltijds conventioneel brugpensioen. Daarom verwijzen we je dan ook naar dit deel<sup>61</sup>.

<sup>60</sup> De boetes zijn gelijk aan de helft van deze voorzien voor het voltijds conventioneel brugpensioen.

<sup>61</sup> Zie "Moet de werkgever de bruggepensioneerde werknemer vervangen?", pagina 55

# HALFTIJD BRUGPENSIOEN

## OVERGANG NAAR VOLTIJD BRUGPENSIOEN

- ▶ Een halftijds bruggepensioneerde werknemer die werd ontslagen, mag met voltijds brugpensioen gaan als hij de vereiste leeftijd heeft bereikt op de datum van zijn ontslag. Heeft hij de leeftijd voor voltijds brugpensioen op dat ogenblik<sup>62</sup> niet bereikt, dan kan de opzegging slechts aanvangen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij die leeftijd wél bereikt.
- ▶ De aanvullende vergoeding voor de voltijdse bruggepensioneerde wordt berekend alsof de halftijds bruggepensioneerde zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.
- ▶ Mogelijkheid om **verkorte opzeggingstermijnen** te betekenen teneinde de overgang van halftijds naar voltijds brugpensioen te vergemakkelijken, mits naleving van een bijzondere procedure<sup>63</sup>. De minimale duur van de verkorte opzegging<sup>64</sup> bedraagt:

<sup>62</sup> Op de datum van de betekening van de opzegging of van de onmiddellijke verbreking

<sup>63</sup> Vooraleer er tot ontslag wordt besloten, moet er in de onderneming overleg worden gepleegd tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers. Vooraleer de werkgever de contractverbreking betekent, moet hij de werknemer per aangetekende brief uitnodigen voor een gesprek op de zetel van de onderneming opdat deze zijn bezwaren tegenover het voornemen tot ontslag zou kunnen kenbaar maken. Ten vroegste vanaf de tweede dag na de dag waarop het gesprek plaatsvond, kan de werkgever de beslissing tot contractverbreking aan de werknemer betekenen.

<sup>64</sup> De opzeggingstermijn kan slechts ingaan op het moment dat de werknemer de vereiste leeftijd heeft bereikt om met volledig brugpensioen te kunnen gaan.

- ▶ 3 maanden bij een anciënniteit korter dan 5 jaar
- ▶ 6 maanden bij een anciënniteit langer dan 5 jaar

## STATUUT VAN DE HALFTIJD BRUGGEPENSIOENEERDE

In tegenstelling tot een voltijds bruggepensioneerde die het statuut van werkloze heeft, wordt een halftijds bruggepensioneerde beschouwd als een gewone deeltijdse werknemer, echter met een aantal specifieke kenmerken

### ▶ **Verbod om een andere activiteit uit te oefenen tijdens de halftijdse periode van inactiviteit, BEHALVE:**

- ▶ Een niet-bezoldigde activiteit betreffende eigen bezit<sup>65</sup>
- ▶ Een niet-bezoldigde activiteit uitgevoerd voor verwanten tot de 2<sup>de</sup> graad of uitgevoerd voor een feitelijke of rechtsinstelling of -vereniging<sup>66</sup> zonder winstoogmerk.<sup>67</sup>

### ▶ **Ziekte of ongeval**

Een zieke halftijds bruggepensioneerde behoudt zijn recht op werkloosheidsuitkeringen en op de aanvullende vergoeding tijdens de eerste maand gewaarborgd loon.

<sup>65</sup> Onder meer onderhouds- en aanpassingswerkzaamheden en werkzaamheden tot waardevermeerdering van zijn goederen (bv. z'n huis verbouwen).

<sup>66</sup> Deze instellingen moeten echter een voorafgaande aanvraag richten tot de directeur van het gewestelijk RVA-kantoor.

<sup>67</sup> Hetzij van openbaar nut, van cultureel, maatschappelijk of humanitair nut of om collectieve behoeften te vervullen die anders niet vervuld zouden geweest zijn.

# HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

Let wel : Na afloop van de periode van gewaarborgd loon (1 maand) heeft de halftijds bruggepensioneerde geen recht meer op werkloosheidsuitkeringen en op de aanvullende vergoeding. Hij wordt echter wel vergoed door het ziekenfonds op basis van een voltijds loon.

## ► Pensioen

Net als voor het voltijds brugpensioen wordt de periode van halftijds brugpensioen voor de berekening van het pensioen gelijkgesteld met een periode van voltijdse arbeid.

Een halftijds bruggepensioneerde werknemer mag<sup>68</sup> daarentegen al met pensioen op de leeftijd van 60 jaar.

<sup>68</sup> Als hij blijft werken na de leeftijd van 60 jaar, zal de halftijds bruggepensioneerde verder forfaitaire werkloosheidsuitkeringen en een aanvullende vergoeding blijven ontvangen tot de leeftijd van 65 jaar (64 jaar voor vrouwen tot in 2009).

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

Het brugpensioen in het kader van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering wijkt af van de gebruikelijke brugpensioneringsregels. Voor bedrijven die erkend zijn als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering kan de brugpensioenleeftijd door de Federale Minister van Werk verlaagd worden tot 50 jaar.

Bovendien zijn de vereiste loopbaanvoorwaarden (en de gelijkstellingsregels) minder streng, kan de opzegging worden verkort en is de vervangingsplicht niet meer van toepassing. In geval van collectief ontslag is er wel een nieuwigheid: de werknemer is namelijk verplicht om deel te nemen aan een Tewerkstellingscel (TW) om vroeger dan de normale, in het bedrijf geldende leeftijd met brugpensioen te kunnen gaan.

## DE ERKENNINGSVOORWAARDEN

Om erkend te worden als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een met redenen omklede aanvraag indienen bij de Federale Minister van Werk waarbij specifiek wordt aangetoond dat het bedrijf de voorwaarden vervult om erkend te worden als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering.

De Minister van Werk kan dan voor een maximale periode van 2 jaar een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of als bedrijf in herstructurering verlenen in het kader van het brugpensioen.

## WAT IS EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN?

Een bedrijf dat een recurrent verlies vóór belastingen heeft geboekt gedurende de twee boekjaren voorafgaand aan het jaar van de aanvraag.

## WAT IS EEN BEDRIJF IN HERSTRUCTURERING? EEN BEDRIJF

### MET VEEL ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

D.w.z. een bedrijf dat ten minste 50% arbeiders tewerkstelt en dat (tijdens het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning) een aantal dagen economische werkloosheid heeft gekend van ten minste 20% van het totaal aantal dagen die voor de arbeiders aan de RSZ werden aangegeven.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## EEN BEDRIJF

### DAT OVERGAAT TOT COLLECTIEF ONTSLAG

D.w.z. een bedrijf dat overgaat tot het ontslag<sup>69</sup> van ten minste<sup>70</sup>:

- ▶ **10% van de werknemers als het bedrijf ten minste 100 werknemers tewerkstelt.**
- ▶ **10 werknemers als het bedrijf 20 tot 99 werknemers tewerkstelt.**
- ▶ **6 werknemers als het bedrijf 12 tot 20 werknemers tewerkstelt.**
- ▶ **50% van de werknemers als het bedrijf minder dan 12 werknemers tewerkstelt.**

Op te merken valt nog dat de werkgever in het kader van een collectief ontslag verplicht is de procedures tot informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers na te leven.

<sup>69</sup> Meer bepaald elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van 60 dagen ten minste het vermelde aantal werknemers treft.

<sup>70</sup> Wat de percentages in bedrijven van minstens 20 werknemers betreft, worden enkel de ontslagen werknemers meegerekend die een anciënniteit van 2 jaar hebben op het ogenblik dat de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers zijn voornemen aankondigt om tot collectief ontslag over te gaan.

## DE INFORMATIE- EN RAADPLEGINGS- PROCEDURE IN ENKELE WOORDEN

Wanneer de werkgever wil overgaan tot collectief ontslag, moet hij de werknemersvertegenwoordigers voorafgaandelijk (schriftelijk en mondeling) inlichten over zijn voornemen, hen raadplegen over de manier om het aantal ontslagen te beperken en de gevolgen ervan te verzachten en ten slotte hun vragen en voorstellen beantwoorden.

Pas na deze informatie- en raadplegingsfase mag de werkgever zijn voornemen tot collectief ontslag ter kennis brengen van de directeur van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, FOREM) van de plaats waar het bedrijf gevestigd is. In het kader van het collectief ontslag mag de werkgever pas ten vroegste 30 dagen<sup>71</sup> na deze kennisgeving aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling tot ontslag overgaan.

<sup>71</sup> Uitzonderingen: de termijn van 30 dagen kan door de directeur van de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling worden verkort of tot maximum 60 dagen worden verlengd.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## DE LEEFTIJDVOORWAARDEN IN DE ERKENDE BEDRIJVEN

De Minister van Werk kan de minimumleeftijd voor het brugpensioen verlagen, maar daarbij geldt de leeftijd van 50 jaar<sup>72</sup> evenwel als absolute limiet. De vereiste minimumleeftijd moet bereikt zijn:

- ▶ **tijdens de geldigheidsduur van de brugpensioen-CAO**
- ▶ **tijdens de periode van erkenning als bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden (maximum 2 jaar) en**
- ▶ **uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en**
- ▶ **voor bedrijven die overgaan tot collectief ontslag: op het ogenblik dat de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers zijn voornemen mededeelt om tot collectief ontslag over te gaan<sup>73</sup>**

<sup>72</sup> Let wel: het brugpensioen onder 52 jaar is de uitzondering. Hiervoor zijn immers voorwaarden en een specifieke ministeriële beslissing vereist.

<sup>73</sup> Deze mededeling gebeurt door de overhandiging van een schriftelijk verslag en door een mondelinge mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers.

## DE LOOPBAANVOORWAARDEN IN DE ERKENDE BEDRIJVEN

De ontslagen werknemers moeten uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst het bewijs leveren van:

- ▶ **10 jaar beroepsloopbaan in de sector gedurende de 15 jaren voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst (voorwaarde 1) OF**
- ▶ **20 jaar beroepsloopbaan (voorwaarde 2)**

## WELKE DAGEN WORDEN MEEGEREKEND VOOR DE BEROEPSLOOPBAAN?

Dezelfde dagen als voor het conventionele brugpensioen worden meegerekend voor de berekening van de beroepsloopbaan (zie p. 18) behalve:

- ▶ **Prestaties verricht als ambtenaar**
- ▶ **Militaire en burgerdienst: wordt meegerekend maar enkel voor het brugpensioen verkregen op basis van voorwaarde 2**
- ▶ **Gelijkstellingen voor tijdskrediet/loopbaanonderbreking, deeltijds werk en werkloosheid bestaan enkel voor het brugpensioen verkregen op basis van voorwaarde 2.**

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

GELIJKSTELLINGEN IN HET KADER VAN BRUGPENSIOENEN IN DE ERKENDE BEDRIJVEN		
	Op basis van 20 jaar loopbaan	Op basis van 10 jaar in dezelfde sector
▶ Militaire en burgerdienst	Ja	NEEN
▶ Voltijds of deeltijds tijdskrediet / LBO ▶ Werkloosheid ▶ Deeltijds werk met behoud van rechten	3 kalenderjaren	NEEN
▶ Onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties (zonder uitkering) voor de opvoeding van een 2de of volgende kind < 6 jaar (vóór 1985)	3 kalenderjaren	NEEN
▶ Uitzondering: Voltijds tijdskrediet zonder motieven opgenomen na 31 mei 2007	De eerste 2 jaren worden niet gelijkgesteld	

## HET ACTIVEREND BELEID BIJ HERSTRUCTURERINGEN

Voor collectieve ontslagen die plaatsvinden na 31 maart 2006 geldt voortaan de verplichting voor de werkgever om een Tewerkstellingscel op te richten (en een inschakelingsvergoeding te betalen) waaraan de werknemer moet deelnemen om vroeger dan de normale leeftijd met brugpensioen te kunnen gaan. Dit noemt men het activerend beleid bij herstructureringsen.

## WANNEER IS HET ACTIVEREND BELEID NIET VAN TOEPASSING: VOORBEELDEN

- ▶ Het CO<sup>74</sup> werd aangekondigd vóór 31.03.2006.
- ▶ De werknemer is geen 45 jaar oud en heeft geen jaar anciënniteit op het ogenblik van de

aankondiging van het voornemen om tot CO over te gaan.

**Opgelet:** in het sociaal plan kan voorzien worden dat deze werknemers zich wel in de TC kunnen inschrijven en/of een outplacement kunnen genieten.

- ▶ De werknemer is niet ontslagen in het kader van een CO (hij is ontslagen om dringende reden of wegens professionele tekortkomingen; hij is ontslagen vóór de aankondiging van het CO; hij is ontslagen na de erkenningsperiode,...).
- ▶ De werkgever heeft de erkenning als bedrijf in moeilijkheden (financiële moeilijkheden) aangevraagd zonder dat er sprake is van CO.
- ▶ Er is wel sprake van CO maar zonder aanvraag tot vervroegd brugpensioen (bijv. omdat er in de afdeling die geherstructureerd wordt geen werknemers ouder dan 50 jaar zijn).

<sup>74</sup> CO = Collectief Ontslag

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

ACTIVEREND BELEID: VEREISTE VOORWAARDEN	
Profiel van de werkgever	Profiel van de werknemer
Cumulatieve voorwaarden	
<p>Een werkgever uit de privésector:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die overgaat tot CO</li> <li>▶ Die het CO heeft aangekondigd na 31 maart 2006</li> <li>▶ Die de erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering aanvraagt</li> <li>▶ Die het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normale in het bedrijf geldende leeftijd aanvraagt</li> </ul>	<p>Een werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die ontslagen is bij een werkgever waarop het stelsel van toepassing is</li> <li>▶ Die ontslagen is in het kader van CO, d.i. na de datum van de aankondiging door het bedrijf aan de werknemersvertegenwoordigers van het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan en vóór het einde van de erkenningsperiode (maximum 2 jaar)</li> <li>▶ Die minstens 45 jaar oud is</li> <li>▶ Die minstens 1 jaar anciënniteit heeft</li> </ul> <p>Opmerking: De 2 laatste voorwaarden moeten vervuld zijn op het ogenblik van de aankondiging van het voornemen om tot CO over te gaan.</p>

## WIE MOET EEN TC OPRICHTEN?

De werkgever in herstructurering die een CO heeft aangekondigd na 31.03.2006 en die het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normale, in het bedrijf geldende leeftijd aanvraagt (zie tabel hierboven).

## EEN BEDRIJFSEIGEN TC OF EEN GEMEENSCHAPPELIJKE TC VOOR MEERDERE BEDRIJVEN?

**Een bedrijfseigen TC** is verplicht als het bedrijf minstens 100 werknemers telt en het CO betrekking heeft op minstens 20 werknemers.

**Een overkoepelende TC, d.w.z. die gemeenschappelijk is voor meerdere werkgevers** in herstructurering, is mogelijk als het bedrijf minder dan 100 werknemers telt of als het CO betrekking heeft op minder dan 20 werknemers.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## Opmerking

De oprichting van een TC kan vervangen worden door de medewerking aan een bestaande TC in het gewest waar je bedrijf gelegen is:

- ▶ voor het Vlaams Gewest: een TC die is opgericht door de VDAB
- ▶ voor het Waals Gewest: een reconversiecel
- ▶ voor het Brussels Gewest: een cel die is opgericht door Actiris

Hoe dan ook moet de werkgever meewerken aan deze gelijkgestelde TC.

## SAMENSTELLING VAN DE TC

- ▶ De werkgever in herstructurering
- ▶ Minstens één van de representatieve vakbonden
- ▶ Het sectoraal opleidingsfonds, als dit bestaat
- ▶ De gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, FOREM) die bevoegd is voor de plaats waar de werkgever in herstructurering gevestigd is, behalve als deze dienst uitdrukkelijk weigert

**Opmerking: de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling leidt de TC, behalve als deze dienst uitdrukkelijk weigert (in dat geval staat de sociaal bemiddelaar in voor de leiding van de TC)**

- ▶ **Facultatief: andere partijen (bijv. gespecialiseerd outplacementbureau) kunnen bij de TC betrokken worden. Dit punt wordt in het sociaal plan geregeld**

## LEVENSDUUR VAN DE TC

Begin: Oprichting uiterlijk bij het eerste ontslag (van een werknemer ouder dan 45 jaar en met ten minste 1 jaar anciënniteit).

Einde: Ten minste 75 tot het einde van de 6<sup>de</sup> maand volgend op het ontslag van de laatste werknemer (ouder dan 45 jaar en met 1 jaar anciënniteit).

## TAKEN VAN DE TC

- ▶ Minstens één outplacementaanbod<sup>76</sup> doen
- ▶ Eventueel een (beroeps)opleiding of een betrekking aanbieden (doorgaans via de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling)
- ▶ De procedure van inschrijving uitwerken voor de werknemer die zich wenst in te schrijven in de TC.

<sup>75</sup> De sociale partners kunnen overeenkomen dat de TC wordt opgericht vóór het eerste ontslag en dat de TC wordt beëindigd na de 6<sup>de</sup> maand volgend op de verbreking van het laatste contract.

<sup>76</sup> Met outplacement wordt bedoeld het geheel van begeleidende diensten en adviezen die op vraag van de werkgever in herstructurering door een derde individueel of in groep worden verleend om de werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## SPECIFIEKE PROCEDURE VAN INSCHRIJVING IN DE TC

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden om deel te nemen aan de TC<sup>77</sup> is niet automatisch hierin ingeschreven. Hij moet immers formeel zijn goedkeuring geven na een gesprek waarop zijn werkgever hem heeft uitgenodigd. De werkgever daarentegen mag het contract slechts verbreken (met verbrekingsvergoeding) nadat de werknemer hem zijn beslissing heeft meegedeeld om al dan niet aan de TC deel te nemen.

### → Eerste individueel gesprek

De werkgever in herstructurering moet de werknemer per aangetekend schrijven uitnodigen voor een gesprek dat ten vroegste 2 werkdagen later kan doorgaan. Het gesprek vindt plaats op de zetel van het bedrijf en tijdens de werkuren. **De werknemer kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.**

### Inhoud van het gesprek

De werkgever moet de werknemer inlichten over:

- ▶ de door de TC aangeboden diensten
- ▶ de gevolgen van (niet-)inschrijving in de TC (onder meer het recht op de inschakelingsvergoeding en eventueel het recht op brugpensioen)

<sup>77</sup> Zie "Profiel van de werkgever" en "Profiel van de werknemer" in de tabel "Activerend beleid: vereiste voorwaarden"

Een schriftelijke procedure is mogelijk: als de werknemer niet in staat is om op de voorziene dag naar het gesprek te gaan, kan het gesprek vervangen worden door een schriftelijke procedure.

### Beslissing van de werknemer om deel te nemen aan de TC na het eerste gesprek

De werknemer moet zijn beslissing **schriftelijk** meedelen binnen de **7 werkdagen** volgend op het eerste gesprek. Zolang hij zijn beslissing niet heeft meegedeeld, mag de werkgever hem niet ontslaan (noch hem een opzegging betekenen, noch overgaan tot de verbreking van het contract).

### → Tweede individueel gesprek

Als de werknemer zijn beslissing niet heeft meegedeeld binnen de termijn van 7 werkdagen of als hij niet naar het eerste gesprek is gegaan, krijgt hij nog een 2de kans. De werkgever moet hem dan een tweede keer per aangetekend schrijven uitnodigen voor een gesprek.

### Wanneer moet die 2<sup>de</sup> uitnodiging gebeuren?

Als de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van maximum 6 maanden<sup>78</sup> → uiterlijk 14 werkdagen na de datum van het eerste gesprek.

<sup>78</sup> Deze mogelijkheid zal het vaakst voorkomen. In het kader van een brugpensioen naar aanleiding van een erkenningsaanvraag bedraagt de verkorte opzegging die wordt toegekend maximum 6 maanden.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

Tijdens deze termijn mag de werknemer niet ontslagen worden (noch via een te presteren opzegging, noch via een onmiddellijke verbreking van het contract).

Als de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan 6 maanden → uiterlijk vóór het einde van de 8ste maand voorafgaand aan het normale einde van de opzeggingstermijn.



## VOORBEELD

Je opzeggingstermijn met een duur van 12 maanden gaat in op 1 januari 2008. De werkgever moet de uitnodiging voor een tweede gesprek dus uiterlijk op het einde van de maand mei 2008 versturen.

De werkgever mag het contract niet verbreken met betaling van een verbrekingsvergoeding. Anderzijds mag hij de werknemer wel in opzegging plaatsen en de tweede uitnodiging tijdens de opzeggingstermijn versturen.

### **Verplichte beslissing van de werknemer om deel te nemen aan de TC na het tweede gesprek**

De werknemer heeft geen nieuwe kans op uitstel meer. Hij moet zijn beslissing om deel te nemen aan de TC absoluut schriftelijk meedelen binnen de 7 werkdagen volgend op de datum van het

tweede gesprek. Zo niet wordt de werknemer geacht zich niet in de TC te willen inschrijven.

### → Wat als de werkgever de inschrijvingsprocedure niet naleeft?

Er is voorzien dat de directeur van de TC contact opneemt met de werknemer. De werknemer beschikt dan over een termijn van 7 werkdagen om hem zijn beslissing mee te delen.

### → Wat als je weigert je in de TC in te schrijven?

- ▶ **Je kunt niet met brugpensioen gaan in het kader van de erkende bedrijven<sup>79</sup>**
- ▶ **Je werkgever kan je onmiddellijk ontslaan (met te presteren opzegging of verbrekingsvergoeding)**
- ▶ **Je verliest je recht op de inschakelingsvergoeding (maar niet op de eventuele opzeggingsvergoeding)**
- ▶ **Je verliest de voordelen verbonden aan de herstructurering (herstructureringskaart) ingeval van werkhervatting**
- ▶ **Je behoudt evenwel je recht op outplacement volgens de modaliteiten van CAO 82. Als je werkgever je niet automatisch een aanbod doet, moet je het binnen de 2 maanden na het einde van je contract aanvragen**
- ▶ **Bij je aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen krijg je een sanctie of zelfs een uitsluiting van de RVA opgelegd behalve als: je binnen de 2 maanden na het einde van je contract een outplacement**

<sup>79</sup> Behalve als je vrijgesteld bent van deze inschrijving.  
Zie "Welke werknemers zijn vrijgesteld van inschrijving in de TC?" op volgende pagina.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

aanvraagt of als je binnen de 2 maanden na het einde van je contract ononderbroken als loontrekkende werkt of als je op het ogenblik van je aanvraag niet op de arbeidsmarkt beschikbaar bent<sup>80</sup> (bijv. je kunt 38 jaar anciënniteit bewijzen)

→ Welke werknemers zijn vrijgesteld van inschrijving in de TC?

Als je brugpensioen aanvraagt op basis van de bedrijfs-CAO die werd gesloten in het kader van de herstructurering van het bedrijf, moet je minstens 6 maanden in de TC ingeschreven zijn geweest om dit te kunnen genieten. Je bent echter niet verplicht om je in de TC in te schrijven als je ten minste 58 jaar oud bent of je het bewijs kunt leveren van 38 jaar beroepsverleden:

- ▶ op het einde van de periode gedekt door je verbrekingsvergoeding OF
- ▶ op het einde van de periode van je opzeggings-termijn (zonder rekening te houden met eventuele verlengingen van die opzegging)

<sup>80</sup> Zie in dit verband het punt over "beschikbaarheid op de arbeidsmarkt".

→ Wat als je tijdens je inschrijving in de TC geen nieuwe baan vindt?

Het is pas na je periode van inschrijving in de TC (ten minste 6 maanden) dat je je kunt inschrijven als bruggepensioneerde<sup>81</sup> of als werkloze als je geen recht hebt op brugpensioen.

→ Wat als je tijdens je inschrijving in de TC een nieuwe baan vindt?

- ▶ De werkgever moet je de inschakelingsvergoeding blijven uitbetalen gedurende de 6 maanden inschrijvingsperiode. **Opmerking:** als je die nieuwe baan vóór het einde van de 6 maanden inschrijving in de TC verliest → moet je naar de TC terugkeren
- ▶ Ten vroegste 6 maanden na je inschrijving in de TC en ten vroegste op het einde van de periode gedekt door je opzeggingsvergoeding als deze niet voorbij is, heb je recht op werkloosheidsuitkeringen en op de aanvullende brugpensioenvergoeding.
- ▶ Bovendien kun je deze aanvullende brugpensioenvergoeding cumuleren met loontrekkende<sup>82</sup> of zelfstandige arbeid

<sup>81</sup> Opmerking: ook de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding moet verstreken zijn. Zo niet moet je wachten tot deze periode voorbij is.

<sup>82</sup> Op voorwaarde dat deze arbeid niet wordt verricht voor rekening van de werkgever die je heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die tot dezelfde Technische Bedrijfsseenheid (TBE) behoort.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING



## VOORBEELD

Op 1 februari 2008 word je in het kader van een herstructurering ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding. Op de datum van de verbreking word je in de TC ingeschreven. Op 15 maart 2008 vind je een nieuwe baan. Enerzijds kun je je loon bij je nieuwe werkgever cumuleren met de inschakelingsvergoeding die je oude werkgever je betaalt tot 30 juli 2008 (1 februari + 6 maanden). Op die datum betaalt je werkgever je bovendien het saldo uit van de opzeggingsvergoeding die de periode tot 31 januari 2009 bestrijkt. Vanaf 1 februari 2009 kun je de aanvullende brugpensioenvergoeding van je werkgever ook cumuleren met je loon.

## → Vanaf wanneer ben je in de TC ingeschreven?

De werkgever moet aan de directeur van de TC het bewijs van je uitnodiging op de verschillende gesprekken evenals je beslissing tot deelname meedelen. Hij moet hem eveneens onmiddellijk inlichten over de verbreking van je contract.

De directeur van de TC schrijft je dan in op de datum waarop je arbeidsovereenkomst werd verbroken.

## → Hoe lang moet je in de TC ingeschreven blijven?

Je moet ten minste gedurende 6 maanden in de TC ingeschreven blijven. Na deze periode van 6 maanden kun je vrijwillig in de TC ingeschreven blijven.

## → Wat zijn je verplichtingen gedurende je inschrijving in de TC?

Gedurende de 6 maanden inschrijving in de TC ben je gelijkgesteld met een werkloze. Je draagt dus alle verplichtingen van een werkloze:

- ▶ Ingeschreven zijn als werkzoekende<sup>83</sup>
- ▶ Ieder outplacementvoorstel aanvaarden en eraan meewerken
- ▶ Ieder passend opleidingsvoorstel of passende werkaanbieding aanvaarden

Als je deze verplichtingen niet nakomt, loop je het risico door de RVA te worden gesanctioneerd wanneer je later je brugpensioen of je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt.

<sup>83</sup> Deze stap verloopt normaal gezien via de TC.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## DE TC EN ONTSLAG

Eén groot principe: de werknemer moet vrij zijn van elke prestatie bij zijn werkgever gedurende de 6 laatste maanden van de opzeggingstermijn om zich volledig aan de activiteiten van de TC te kunnen wijden. Er zijn twee mogelijke situaties:

→ **Ofwel heeft de werknemer recht op een opzeggingstermijn van maximum 6 maanden<sup>84</sup>**

De werkgever moet onmiddellijk na ontvangst van de beslissing een einde stellen aan het contract. Dit betekent dat de werkgever de werknemer niet mag ontslaan met een te presteren opzeggingstermijn, maar alleen alle arbeidsprestaties mag beëindigen en een verbrekingsvergoeding moet uitbetalen. De werknemer moet zich immers volledig kunnen inzetten voor de activiteiten van de TC.

→ **Ofwel heeft de werknemer recht op een opzeggingstermijn van meer dan 6 maanden**

Hier heeft de werkgever de keuze:

- ▶ **De werkgever stelt een einde aan het contract met betaling van een verbrekingsvergoeding na ontvangst van de beslissing van de werknemer om al dan niet aan de TC deel te nemen of**
- ▶ **De werkgever stelt een einde aan het contract met een te presteren opzeggingstermijn (mogelijk**

**werd de opzegging al betekend vóór het gesprek met de werknemer). De opzeggingstermijn mag evenwel niet worden gepresteerd gedurende de laatste 6 maanden. De werkgever moet het contract verbreken opdat de werknemer vrij zou zijn van prestaties om deel te nemen aan de TC gedurende de laatste 6 maanden van de opzeggingstermijn.**

## DE INSCHAKELINGSVERGOEDING

Als je in de TC ingeschreven bent, moet je werkgever je gedurende 6 maanden (d.i. de minimale periode van inschrijving in de TC) een inschakelingsvergoeding betalen. Naast het maandloon omvat deze vergoeding je evenredige eindejaarspremie, je evenredig dubbel vakantiegeld en diverse voordelen die je krachtens je contract hebt verworven. De inschakelingsvergoeding vervangt in feite de verbrekingsvergoeding maar in tegenstelling hiermee moet de werkgever deze maandelijks betalen en niet in één keer aan het eind van het contract.

<sup>84</sup> Deze mogelijkheid zal het vaakst voorkomen. In het kader van brugpensioen naar aanleiding van een aanvraag tot erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering bedraagt de verkorte opzegging die wordt toegekend maximum 6 maanden.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

- ▶ Als je opzeggingstermijn 6 maanden of minder bedraagt: de inschakelingsvergoeding vervangt de verbrekingsvergoeding.
- ▶ Als je opzeggingstermijn meer dan 6 maanden bedraagt: gedurende 6 maanden ontvang je de inschakelingsvergoeding en na die 6 maanden wordt het saldo van de verbrekingsvergoeding in één keer betaald.

## DE VERMINDERINGSKAART HERSTRUCTURERINGEN

Als je ontslagen wordt tijdens de periode waarin je bedrijf erkend is als bedrijf in herstructurering, geniet je een vermindering van persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen wanneer een andere werkgever je opnieuw aanwerft.

### Hoe verkrijg je de kaart?

Om deze kaart te verkrijgen, moet je zelf geen stappen ondernemen. De TC zal aan de RVA een lijst bezorgen met een aantal gegevens over de werknemers die ontslagen werden in het kader van de herstructurering.

### Hoe lang is de kaart geldig?

De “verminderingkaart herstructureringen” is geldig vanaf de aankondiging van het collectief ontslag tot 12 maanden na de datum van je inschrijving in de tewerkstellingscel.

### Welke voordelen verschaft deze kaart je en hoe lang?

Voor bepaalde periodes van tewerkstelling die zich situeren binnen de geldigheidsperiode van de kaart krijg je een hoger nettoloon via een vermindering van persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen:

- ▶ Als je voltijds werkt: €133,33/maand
- ▶ Als je deeltijds werkt of als je geen volledige maand werkt: €133,33/maand in verhouding tot je arbeidstijd

Onder deze regeling vallen enkel de periodes van tewerkstelling bij een nieuwe werkgever die zich situeren binnen de periode:

- ▶ die aanvangt op de dag waarop je je eerste tewerkstelling tijdens de geldigheidsperiode van de kaart begint en
- ▶ die afloopt op de laatste dag van het 2<sup>de</sup> kwartaal volgend op het kwartaal waarin je het werk hebt hervat.

Ook de nieuwe werkgever en de werkgever in herstructurering kunnen eventueel bepaalde voordelen genieten onder de vorm van vermindering van werkgeversbijdragen.

# BRUGPENSIOEN IN EEN BEDRIJF IN MOEILIKHEDEN / IN HERSTRUCTURERING

## SPECIFIEKE VRAGEN

### MOET DE WERKGEVER DE BRUGGEPENSIONEERDE WERKNEMER VERVANGEN?

De vervanging van de bruggepensioneerde werknemer is niet langer verplicht op voorwaarde dat de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding afloopt tijdens:

- ▶ de periode waarbinnen de brugpensioen-CAO van toepassing is
- ▶ de ministeriële erkenning<sup>85</sup>

**Opmerking: er wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn.**

### WAT IS DE DUUR VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN?

De Minister van Werk kan<sup>86</sup> in zijn beslissing tot erkenning een verkorting van de opzeggingstermijn of van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding voorzien op voorwaarde dat de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding afloopt tijdens:

- ▶ de periode waarbinnen de brugpensioen-CAO van toepassing is
- ▶ de ministeriële erkenning<sup>87</sup>

**Opmerking: er wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn.**

Deze verkorte opzeggingstermijn bedraagt minstens:

- ▶ 3 maanden als de anciënniteit < 5 jaar is.
- ▶ 6 maanden als de anciënniteit > 5 jaar is.

Zelfs indien de Minister van Werk een verkorting van de opzeggingstermijn heeft toegestaan, moet de werkgever je toch de normale opzeggingstermijn betekenen. Bovendien mag de opzeggingstermijn pas worden verkort nadat de werkgever en jijzelf een schriftelijke overeenkomst hebben ondertekend.

### MAG DE OPZEGGINGSTERMIJN AFLOPEN NA DE ERKENNINGSPERIODE?

De (in theorie verkorte) opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding moet aflopen binnen de door de Minister van Werk toegestane erkenningsperiode (maximum 2 jaar).

<sup>85</sup> Maximum 2 jaar

<sup>86</sup> Dat is wat hij in het overgrote deel van de gevallen doet.

<sup>87</sup> Maximum 2 jaar

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

## BESCHIKBAARHEID OP DE ARBEIDSMARKT

Het Generatiepact voorzag dat alle bruggepensioneerden en de werklozen jonger dan 58 jaar beschikbaar moesten blijven op de arbeidsmarkt. In feite moesten ze iedere passende betrekking aanvaarden. De sociale partners, met de BBTK op kop, zijn erin geslaagd om deze verplichting voor haast alle bruggepensioneerden<sup>88</sup> te laten schrappen.

Vanaf 1 december 2007 moeten enkel de werknemers die bruggepensioneerde werden in het kader van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt, behalve:

- ▶ als ze 58 jaar of ouder zijn of
- ▶ als ze 38 jaar<sup>89</sup> beroepsverleden kunnen bewijzen

Dit betekent dat de bruggepensioneerden in het kader van een erkend bedrijf die nog geen 58 jaar oud zijn of die geen 38 jaar loopbaan kunnen bewijzen, beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt, maar zich ook moeten inschrijven als werkzoekende en onderworpen zijn aan de regels van de vrijwillige werkloosheid (aanvaarden van een passende betrekking of

<sup>88</sup> Een koninklijk besluit van 21 oktober 2007 bepaalt welke werknemerscategorieën niet beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt. Dit KB is op 1 december 2007 in werking getreden.

<sup>89</sup> Let wel: deze 38 jaar beroepsverleden moeten bewezen worden volgens de regels van het brugpensioen op 56 jaar met 33 jaar loopbaan (brugpensioen met nachtwerk en in de bouwsector).

een beroepsopleiding) tot ze een vrijstelling voor oudere werklozen krijgen.

## WANNEER MOETEN BRUGGEPENSIONEERDEN VAN EEN ERKEND BEDRIJF VOLDOEN AAN DE LEEFTIJDVOORWAARDE VAN 58 JAAR OF AAN DE LOOPBAANVOORWAARDE VAN 38 JAAR OM VRIJGESTELD TE KUNNEN WORDEN VAN DE VERPLICHTE BESCHIKBAARHEID?

- ▶ Als het contract werd beëindigd met een te presteren opzegging: na afloop van de opzegging maar zonder rekening te houden met de eventuele schorsingen van de opzeggingstermijn
- ▶ Als het contract werd beëindigd door een onmiddellijke verbreking met betaling van een opzeggingsvergoeding: na afloop van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding

## PROCEDURE EN VOORWAARDEN OM DE VRIJSTELLING VOOR OUDERE WERKLOZEN TE KRIJGEN

Om de vrijstelling voor oudere werklozen te krijgen, moet de bruggepensioneerde van een erkend bedrijf die aanvankelijk niet voldoet aan de voorwaarden inzake loopbaan (38 jaar) of leeftijd (58 jaar) na afloop van het contract, een formulier C89 indienen bij het ABVV zodra hij aan volgende voorwaarden voldoet:

- ▶ Hij is 58 jaar geworden OF
- ▶ Na één jaar brugpensioen kan hij 38 jaar beroepsverleden bewijzen

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

## OUTPLACEMENT

Onder outplacement verstaat men een geheel van begeleidende diensten en adviezen die verleend worden om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën. De kosten van deze diensten en adviezen worden gedragen door de werkgever. De verplichte deelname aan de Tewerkstellingscel wordt gelijkgesteld met outplacement.

Sinds 1 december 2007<sup>90</sup> zijn bruggepensioneerde werknemers vrijgesteld van verplicht outplacement, uitgezonderd de bruggepensioneerden in het kader van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering die nog geen 58 jaar oud zijn of die geen 38 jaar anciënniteit kunnen bewijzen.

Let wel: de vrijstelling van verplicht outplacement betekent niet dat je niet het recht hebt om outplacement te vragen. In dat geval moet de werkgever je het outplacement toekennen.

Hieronder volgt een overzicht van de verschillende situaties:

<sup>90</sup> Je opzeggingstermijn is betekend na 30 november 2007 of je contract is verbroken met een betaalde opzegging na 30 november 2007.

JE OPZEGGING IS BETEKEND OF JE CONTRACT IS VERBROKEN MET EEN BETAALDE OPZEGGING VÓÓR 1 DECEMBER 2007

→ Je bent als bruggepensioneerde ingeschreven in een TC

→ Je hebt recht op outplacement en je moet eraan meewerken.

→ Je bent als bruggepensioneerde niet ingeschreven in een TC

→ Je hebt geen recht op outplacement.

JE OPZEGGING IS BETEKEND OF JE CONTRACT IS VERBROKEN MET EEN BETAALDE OPZEGGING NA 30 NOVEMBER 2007

→ Je bent bruggepensioneerde buiten een erkend bedrijf

De werkgever moet je uit eigen beweging geen concreet outplacementaanbod doen. Als de werkgever je desondanks toch een outplacementaanbod doet, kun je het weigeren behalve als je ervoor had gekozen om je in te schrijven in een TC<sup>91</sup> of als je spontaan bij je werkgever om outplacement had gevraagd. In deze gevallen moet je het aanvaarden en eraan meewerken.

<sup>91</sup> De werkgever (of de TC) moet de bruggepensioneerden die in de TC ingeschreven zijn (zonder uitzondering) een concreet aanbod doen.

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

→ Je bent bruggepensioneerd in het kader van een erkend bedrijf en de werkgever heeft een TC opgericht

Je moet je inschrijven in de TC. De werkgever (of de TC) moet je een concreet outplacementaanbod doen → Je moet het outplacementaanvaarden en eraan meewerken. Als je een vorm van arbeidsongeschiktheid (>66%) inroept, moet dit uiterlijk op het ogenblik van de weigering gebeuren.

Uitzonderingen op verplicht outplacement: aan het einde van de (niet-verlengde) opzegging of aan het einde van het contract met een verbrekingsvergoeding ben je 58 jaar oud **OF** kun je 38 jaar beroepsverleden bewijzen<sup>92</sup>.

→ Je bent bruggepensioneerd in het kader van een erkend bedrijf en de werkgever heeft geen TC opgericht<sup>93</sup>

De werkgever moet je binnen de 2 weken volgend op het einde van het contract een concreet outplacementaanbod doen. Je moet het outplacement aanvaarden en eraan meewerken. Als je een vorm van arbeidsongeschiktheid (>66%) inroept, moet dit uiterlijk op het ogenblik van de weigering gebeuren.

Als de werkgever je geen outplacementaanbod heeft gedaan binnen de 2 weken volgend op het einde van het contract, moet je spontaan het outplacement opeisen:

- ▶ binnen een termijn van 1 maand (na de termijn van 2 weken) als je contract werd verbroken met een gepresteerde opzegging
- ▶ binnen een termijn van 9 maanden (na de termijn van 2 weken) als je contract werd verbroken met een verbrekingsvergoeding

Uitzonderingen op verplicht outplacement:

- ▶ Aan het einde van de (niet-verlengde) opzegging of aan het einde van het contract met een verbrekingsvergoeding ben je 58 jaar of kun je 38 jaar beroepsverleden bewijzen
- ▶ Je werkt minder dan een halftijdse betrekking
- ▶ Je bent tewerkgesteld bij een werkgever van het PC 328

<sup>92</sup> Het begrip "38 jaar beroepsverleden" is datgene dat voorzien is volgens de regels van het brugpensioen op 56 jaar met 33 jaar loopbaan (brugpensioen met nachtwerk en in de bouwsector).

<sup>93</sup> Specifiek wordt hier de situatie bedoeld waarbij de werkgever de erkenning als bedrijf in moeilijkheden heeft gevraagd zonder dat er sprake is van collectief ontslag en waarbij de oprichting van een TC dus niet hoeft.

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

## SOLLICITATIEVERLOF

### WAT VERSTAAT MEN ONDER SOLLICITATIEVERLOF?

Het gaat hier over het recht voor de werknemer in opzegging om 2 halve dagen per week afwezig te zijn om een baan te zoeken. Deze afwezigheidsperiodes worden door de werkgever verloond als gewerkte periodes.

- ▶ **Deeltijdse werknemers hebben recht op afwezigheid in verhouding tot hun arbeidsduur**
- ▶ **Voor bedienden met een bruto jaarloon van meer dan €28.58094 is het recht op afwezigheid beperkt tot een halve dag per week behalve tijdens de laatste 6 maanden van de opzegging (2 halve dagen)**

### HEB JE RECHT OP SOLLICITATIEVERLOF TIJDENS JE OPZEGGING “BRUGPENSIOEN”?

Sinds 1 december 2007 heb je geen recht op sollicitatieverlof als je niet beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt.

Je hebt er echter wel recht op als je vraagt om outplacement te genieten.

<sup>94</sup> Bedrag aangepast op 1 januari 2008

## BEHOUD VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING BIJ WERKHERVATTING

Als je als bruggepensioneerde een beroepsactiviteit hervat, kun je sinds 1 januari 2007 je aanvullende brugpensioenvergoeding betaald door je vroegere werkgever cumuleren met het inkomen uit je nieuwe beroepsactiviteit. Je blijft de aanvullende brugpensioenvergoeding gedurende je volledige nieuwe tewerkstelling genieten. Als je een beroepsactiviteit hervat tijdens de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding en/of de inschakelingsvergoeding, kun je de aanvullende brugpensioenvergoeding pas ten vroegste genieten vanaf de dag waarop je recht zou hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien je het werk niet had hervat.



### VOORBEELD

Je wordt ontslagen op 1 januari 2008 met een niet-gepresteerde opzegging (verbrekingsvergoeding) van 12 maanden. Je vindt opnieuw werk op 1 mei 2008. In theorie moest je na de niet-gepresteerde opzegging bruggepensioneerde worden, d.i. op 1 januari 2009. Je zult de aanvullende brugpensioenvergoeding dus genieten vanaf 1 januari 2009 en je zult die kunnen cumuleren met het beroepsinkomen uit je nieuwe werk.

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

## VOOR WELK WERK?

Het kan gaan om de hervatting van een beroepsactiviteit als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep. Voorwaarde: dit nieuwe werk mag niet worden uitgeoefend voor rekening van de werkgever die je heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde Technische Bedrijfseenheid (TBE) als de werkgever die je heeft ontslagen.

## EN ALS JE ZIEK BENT OF ALS JE JE PRESTATIES VERMINDERT?

Je behoudt je recht op de aanvullende vergoeding tijdens de periodes van schorsing van je beroepsactiviteit (ziekte, tijdelijke werkloosheid, enz.) en tijdens de periodes van vermindering van prestaties, zoals het tijdskrediet.

## IS DIT FISCAAL INTERESSANT?

Als je een beroepsactiviteit hervat, zal je aanvullende brugpensioenvergoeding die je blijft ontvangen, fiscaal beschouwd worden als een "ander vervangingsinkomen" voor de berekening van de belastingvermindering. Bij de berekening van die belastingvermindering zal geen rekening worden gehouden met het inkomen uit je nieuwe beroepsactiviteit (= minder belastingen).

## HEEL BELANGRIJK

Licht je vroegere werkgever in!  
Je moet je vroegere werkgever inlichten wanneer je het werk hervat (of wanneer je een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefent). In dat geval zullen er immers geen inhoudingen op je aanvullende brugpensioenvergoeding worden verricht (hoger netto-inkomen).

## BRUGPENSIOEN VOOR PERSENEELSAFGEVAARDIGDEN

Sinds een arrest van het Grondwettelijk Hof van 8 november 2006<sup>95</sup> weigeren sommige werkgevers (een minderheid) afgevaardigden te ontslaan met het oog op hun brugpensioen. Blijkbaar bestaat bij hen de vrees dat ze te maken zouden krijgen met afgevaardigden die bij de opname van hun brugpensioen ook nog eens een beschermingsvergoeding eisen.

<sup>95</sup> Volgens dit arrest werd besloten dat een personeelsafgevaardigde die zijn mandaat neerlegt niet automatisch zijn bescherming tegen ontslag verliest.

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

## WAT IS HET PROBLEEM?

De grondslag van het probleem is dat de wet van 1991<sup>96</sup> niet conform CAO 17 tot invoering van het recht op brugpensioen is. Volgens CAO 17 moet de werknemer door de werkgever ontslagen worden, maar de wet van 1991 laat enkel toe dat afgevaardigden ontslagen worden om dringende reden of om economische of technische redenen. Als de werkgever tot ontslag overgaat zonder deze voorwaarden na te leven, is het ontslag onwettig. Tot het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2006 was de meest gehanteerde oplossing dat de kandidaat-bruggespensioneerde afgevaardigde zijn mandaat neerlegde.

## ER BESTAAN OPLOSSINGEN

Als je afgevaardigde bent<sup>97</sup>, hoef je zeker niet in paniek te raken. Er bestaan specifieke juridische oplossingen<sup>98</sup> die ervoor zorgen dat je met brugpensioen kunt gaan. Om het probleem globaal te regelen, worden op dit ogenblik bovendien voorstellen tot wijziging van de wet van 1991 of van CAO 17 onderzocht zodat een einde kan worden gemaakt aan alle polemieken.

<sup>96</sup> Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

<sup>97</sup> Of kandidaat bent geweest

<sup>98</sup> Onder meer een compromis waarbij de afgevaardigde verzaakt aan de beschermingsvergoeding en tegelijk sectorale CAO's worden gesloten die het recht van personeelsafgevaardigden op brugpensioen erkennen, enz.

## BRUGPENSIOEN VOOR MIGRERENDE EN GRENSWERKNEMERS

Sinds 2003 kun je met brugpensioen gaan of meer bepaald de aanvullende vergoeding genieten als je werkloosheidsuitkeringen ontvangt op basis van de wetgeving van een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte op voorwaarde dat:

- ▶ je geen “Belgische” werkloosheidsuitkeringen (meer) ontvangt enkel en alleen omdat je niet (meer) over een hoofdverblijfplaats in België beschikt en
- ▶ je werkloosheidsuitkeringen ontvangt in je land van verblijf

Je aanvullende brugpensioenvergoeding zal berekend worden alsof je in België werkloosheidsuitkeringen ontving.

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN BRUGPENSIOEN

Als je ziek of invalide bent op het ogenblik dat het brugpensioen ingaat of als je ziek of invalide wordt tijdens het brugpensioen, moet je kiezen tussen het brugpensioen en de Z.I.V.-uitkering<sup>99</sup> van je ziekenfonds.

<sup>99</sup> Z.I.V. = Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

# RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE BRUGGEPENSIONEERDE

- ▶ Als je kiest voor het brugpensioenstelsel, bezorg je geen formulier van arbeidsongeschiktheid aan je ziekenfonds
- ▶ Als je kiest voor het Z.I.V.-stelsel, moet je de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling inlichten. Je verliest dan de aanvullende vergoeding ten laste van je werkgever evenals de werkloosheidsuitkering en dit voor de ganse duur van de ziekte of de invaliditeit

## RUSTPENSIOENLEEFTIJD

Je kunt (en je mag) pas met rustpensioen gaan vanaf de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar voor mannen en 64 jaar voor vrouwen<sup>100</sup>).

## ANDERE RECHTEN EN PLICHTEN

### VAKANTIE IN HET BUITENLAND

Als bruggepensioneerde moet je in België wonen, maar mag je 4 weken/jaar in het buitenland verblijven. Vanaf 60 jaar mag je tijdelijk (meer dan 4 weken) in het buitenland verblijven, maar niettemin moet je je woonplaats in België behouden.

### VRIJWILLIGERSWERK

Je mag vrijwilligerswerk verrichten voor een privé-persoon of voor een vereniging op voorwaarde dat die activiteit bij de RVA is aangegeven via een formulier C45A of C45B<sup>101</sup>.

<sup>100</sup> 65 jaar vanaf 2009

<sup>101</sup> Als de RVA een algemene toelating heeft verleend aan de vereniging, moet de bruggepensioneerde het formulier C45B niet indienen. De collectieve procedure is niet bestemd voor verenigingen met een lokaal karakter.

Je mag voor eigen rekening een activiteit zonder winsttoegmerk verrichten die verband houdt met je eigen goederen (ook al overschrijdt dit het normale beheer) als je de minimale<sup>102</sup> of maximale vrijstelling<sup>103</sup> voor oudere werklozen hebt.

### VERMINDERINGSKAART HERSTRUCTURERINGEN

Een bruggepensioneerde die ingeschreven is in een Tewerkstellingscel heeft recht op de verminderingsskaart herstructurerings.<sup>104</sup>

### POLITIEK MANDAAT

De bruggepensioneerde mag een politiek mandaat uitoefenen

- ▶ **Ofwel integrale inkomenscumul voor de mandaten van gemeente-, provincie- en OCMW-raadslid**
- ▶ **Ofwel binnen bepaalde grenzen voor de functies van schepen, burgemeester, enz.**

<sup>102</sup> Je moet een aanvraag indienen bij het ABVV. Je moet minstens 50 jaar oud zijn en gedurende minstens 1 jaar in de loop van de 2 jaren voorafgaand aan je vrijstellingsaanvraag werkloosheidsuitkeringen hebben ontvangen.

<sup>103</sup> Zie "Procedure en voorwaarden om de vrijstelling voor oudere werklozen te krijgen".

<sup>104</sup> Zie "De verminderingsskaart herstructurerings" op p. 54

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

ERWIN DE DEYN  
HOOGSTRAAT 42  
1000 BRUSSEL

## ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

### **AALST DENDERMONDE RONSE OUDENAARDE**

Houtmarkt 1 · 9300 Aalst  
T +32 53 72 78 42  
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**

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

Edingssesteenweg 16 · 500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253  
1800 Vilvoorde  
T + 32 2 252 43 33

### **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

### **KORTRIJK**

Conservatoriumplein 9b2  
8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43  
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

### **LEUVEN**

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

### **LIMBURG**

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

### **MECHELEN**

H.Consciencestraat 33  
2800 Mechelen  
T 015 42 11 60  
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

### **OOSTENDE ROESELARE IEPER**

J. Peurquaestraat 1 bus 12  
8400 Oostende  
T +32 59 70 27 29  
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

### **WAASLAND**

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

Deze **FOCUS Brugpensioenen** geeft je een overzicht van de verschillende brugpensioenvoorwaarden en -stelsels:

- ▶ **Het conventioneel brugpensioen buiten herstructurering en de nieuwe regelgeving hieromtrent: loopbaanvoorwaarden voor brugpensioenen op 60, 58 of vóór 58 jaar en berekening van de beroepsloopbaan**
- ▶ **Het brugpensioen in een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering: leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, tewerkstellingscel, outplacement, ...**

Daarnaast gaan we ook grondiger in op enkele kwesties die werknemers vaak aanbrengen bij afgevaardigden en afdelingen van de BBTK:

- ▶ **Wat zijn mijn rechten en plichten als bruggepensioneerde?**
- ▶ **Kan ik als deeltijds werknemer ook aanspraak maken op brugpensioen?**
- ▶ **Kan ik problemen krijgen met de betaling van mijn uitkeringen als ik mijn brugpensioen in het buitenland wil doorbrengen?**

We hopen dat deze FOCUS Brugpensioenen duidelijkheid zal scheppen in een aantal punten van een wetgeving die niet altijd vanzelfsprekend is. En je weet: als je nog vragen hebt, aarzel dan niet om je BBTK-afgevaardigde aan te spreken of even bij je gewestelijke afdeling binnen te lopen.