

Van brugpensioen naar ‘werkloosheid met bedrijfstoeslag’

Door het regeringsakkoord Di Rupo wordt het conventioneel brugpensioen drastisch hervormd. Vooreerst werd de naam gewijzigd van ‘brugpensioen’ naar ‘stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag’ of afgekort ‘SWT’.

Daarnaast zijn ook de voorwaarden inzake loopbaan en leeftijd verstrengd en opgetrokken. Hierbij wordt praktisch steeds een onderscheid gemaakt tussen:

- cao’s of collectieve akkoorden gesloten en neergelegd na 31.12.2011, hierna ‘cao’s na 31.12.2011’ genoemd;
- cao’s of collectieve akkoorden gesloten en neergelegd vóór 01.01.2012, dan wel gesloten na 01.01.2012, maar die een ononderbroken verlenging van een cao of collectief akkoord zijn die gesloten en neergelegd werden vóór 01.01.2012, hierna ‘cao’s vóór 01.01.2012’ genoemd.

Om recht te hebben op deze bedrijfstoeslag moet er een cao op ondernemingsvlak, op het niveau van een paritair comité of op het niveau van de Nationale Arbeidsraad bestaan.

Vanaf 01.01.2012 moet volgende voorwaarden vervuld zijn:

- cao’s na 31.12.2011: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
- cao’s vóór 01.01.2012:
 - o voor werknemers:
 - vanaf 01.01.2012: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 35 jaar;
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
 - o voor werkneemsters:
 - vanaf 01.01.2012: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 28 jaar;
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 31 jaar;
 - vervolgens vanaf 01.01.2016 t.e.m. 01.01.2024: leeftijd van 60 jaar en telkens ieder jaar verhoging van de loopbaanvereiste met één jaar zodat per 01.01.2024 er een loopbaan dient te zijn van 40 jaar .

Op deze algemene regeling bestaan er evenwel nog een aantal uitzonderingen:

- 1) Vanaf 56 jaar in volgende gevallen:
 - een loopbaan van 33 jaar waarvan minstens 20 jaar in een ploegenstelsel met nachtarbeid;
 - een loopbaan van 35 jaar voor de mindervaliden en personen met zware medische problemen (CAO 91);
 - tewerkgesteld in de bouwsector en mits voorlegging van een attest van ongeschiktheid vanwege de arbeidsgeneesheer;
 - een loopbaan van 40 jaar (CAO 92)

Deze systemen blijven behouden.

- 2) Vanaf 56 of 57 jaar mits er vóór 01.01.2012 een CAO op sectoraal of ondernemingsvlak bestond en de werknemer een beroepsverleden van 38 jaar heeft. Dit systeem zal op 01.01.2015 verdwijnen. CAO's met een vertrek op 56 jaar blijven mogelijk tot 31.12.2012 en met een vertrek op 57 jaar tot 31.12.2014.
- 3) Bruggpensioen vanaf 58 jaar was tot 31.12.2011 mogelijk mits
 - voor werknemers: een loopbaan van 37 jaar
 - voor werkneemsters: een loopbaan van 33 jaar

Voor cao's vóór 01.01.2012 zal hiernavolgende overgangsregeling van toepassing zijn: de minimumleeftijd van 58 jaar zal nog mogelijk zijn tot 31.12.2014; vanaf 01.01.2015 zal de leeftijd van 60 jaar veralgemeend worden:

- voor werknemers:
 - vanaf 01.01.2012: leeftijd van 58 jaar en loopbaan van 38 jaar;
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
 - voor werkneemsters:
 - vanaf 01.01.2012: leeftijd van 58 jaar en loopbaan van 35 jaar;
 - vanaf 01.01.2014: leeftijd van 58 jaar en loopbaan van 38 jaar;
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 38 jaar;
 - vanaf 01.01.2016: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 39 jaar;
 - vanaf 01.01.2017: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
- 4) Werknemers met een zwaar beroep: wisselende ploegen, onderbroken diensten en ploegen met nachtarbeid:
 - cao's na 31.12.2011: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
Voor werkneemsters geldt een overgangsmaatregel:
 - vanaf 01.01.2012: 35 jaar
 - vanaf 01.01.2014: 37 jaar
 - vanaf 01.01.2015: 40 jaar
 - cao's vóór 01.01.2012:
 - t.e.m. 31.12.2014: vanaf 58 jaar en na een loopbaan van 35 jaar, waarvan ofwel minstens 5 van de laatste 10 jaar of 7 van de laatste 15 jaar in een zwaar beroep dienen gepresteerd te zijn;
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar.;
Voor werkneemsters:geldt een overgangsmaatregel:
 - vanaf 01.01.2015: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 38 jaar;
 - vanaf 01.01.2016: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 39 jaar;
 - vanaf 01.01.2017: leeftijd van 60 jaar en loopbaan van 40 jaar;
 - 5) Ondernemingen in moeilijkheden en ondernemingen in herstructurering, erkend na 31.12.2011:
 - Onderneming in moeilijkheden: vanaf 2012 is de minimumleeftijd 52 jaar. Deze leeftijd wordt elk jaar verhoogd met 6 maanden om in 2018 vastgelegd te worden op 55 jaar;
 - Onderneming in herstructurering: vanaf 2013 is in principe de minimumleeftijd 55 jaar. Mits bepaalde voorwaarden gelden dezelfde minimumleeftijden als voor ondernemingen in moeilijkheden.

De voormelde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het ogenblik van het daadwerkelijke einde van de arbeidsovereenkomst. Bovendien moet aan de leeftijdsvoorwaarde voldaan zijn tijdens de geldigheidsduur van de cao waarop de gekozen brugpensioenregeling gebaseerd is.

Tenslotte is het halftijds brugpensioen vanaf 01.01.2012 opgeheven. Er resten nog twee categorieën van werknemers die dit stelsel kunnen verderzetten of aanvatten:

- degenen die de voordelen van het stelsel genieten op 31.12.2011 kunnen de regeling verder uitputten tot het einde.
- degenen die op 31.12.2011 de voordelen van het stelsel nog niet genieten maar vóór 28.11.2011 met hun werkgever een schriftelijk akkoord hebben gesloten in het kader van het halftijds brugpensioen, kunnen de regeling nog aanvatten, maar dit dient wel te gebeuren vóór 01.04.2012.

Johan Nulens
Advocaat - Vennoot

Kolonel Dusartplein 34 bus 1
3500 Hasselt.
Tel. : 011/28.64.20
johan.nulens@argusadvocaten.be