



ABVV

Samen sterk

Uw
eindeloopbaan
na het
generatie-
pact



Uw eindeloopbaan na het generatiepact

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'adviseur',) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf	7
Deel 1: Het brugpensioen	9
A. Voltijds brugpensioen: algemene stelsels	9
B. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	19
C. Bijdragen en inhoudingen	31
D. Outplacement en beschikbaarheid	31
E. Werkhervatting bij brugpensioen en Canada Dry	33
Deel 2: Vermindering van prestaties	36
A. Door collectieve arbeidsduurvermindering	36
B. Tijdskrediet	37
C. Het halftijds brugpensioen	38
Deel 3: Canada dry of pseudo brugpensioenen	40
Deel 4: De pensionering	45
A. Wanneer kan ik met pensioen?	45
B. Hoeveel bedraagt mijn pensioen?	45
C. Hoe blijft het welvaartsniveau van mijn pensioen gewaarborgd?	48
D. Kan ik mijn pensioen combineren met een beroepsinkomen?	49
E. Hoe kom ik meer te weten over mijn pensioenbedrag?	50
Deel 5: Oudere werklozen: de werkervattingsstoeslag	51
Deel 6: Fiscale maatregelen	52
A. Brugpensioenen	52
B. Aanvullende pensioenen	56

Ter herinnering: op datum van de publicatie van deze brochure, is alle onderstaande informatie nog niet verschenen in het Belgisch Staatsblad.

Deze brochure werd aangepast op 1 maart 2008.



WOORD VOORAF

De reglementering over de eindeloopbaan is zeer ingewikkeld geworden, vooral sinds het generatiepact.

Deze brochure wil je wegwijs maken in de mogelijkheden om minder te werken of te stoppen met werken op het einde van de loopbaan.

Zij wil een handleiding zijn voor delegees en personeelsleden van het ABVV, om te kunnen antwoorden op de vele vragen van de werknemers.

Het generatiepact wil alle mensen verplichten om langer te werken.

Door de strijd die we ertegen gevoerd hebben, hebben we vele - maar niet alle - gevolgen van dat pact kunnen wegwerken. Het zal in de toekomst moeilijker worden om op brugpensioen te kunnen gaan.

Toch hebben we het generatiepact kunnen verzachten.

Werknemers zullen wel een langere loopbaan moeten bewijzen om nog op brugpensioen te kunnen gaan, maar door het Interprofessioneel Akkoord - dat we begin 2007 afsloten - tellen de jaren van deeltijds werk of inactiviteit ook meer mee. We hebben ook uitzonderingen bekomen voor mensen met zeer lange loopbanen of met gezondheidsproblemen. Er wordt een recht op 4/5de tijdskrediet ingevoerd voor 55-plussers.

Met deze brochure kan je op de vele vragen van je collega's antwoorden.

Veel succes!

Anne Demellenne,
Algemeen secretaris.

Rudy De Leeuw,
Voorzitter.



DEEL 1: HET BRUGPENSIOEN

A. Voltijds brugpensioen: algemeen stelsel

“Brugpensioen ... zei u brugpensioen?”

Even ter herinnering: het brugpensioen houdt in dat:

- sommige oudere werknemers;
- die werden ontslagen (maar niet omwille van een zware fout);
- van hun ex-werkgever (of van een fonds dat door de ex-werkgever wordt afgevaardigd);
- tot ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- een bijkomende vergoeding¹ ontvangen;
- bovenop de werkloosheidsuitkering (60% van het brutoloon, geplafonneerd op 1.832,49 euro per maand op 01.01.2008);
- als ze voldoen aan bepaalde voorwaarden inzake leeftijd en loopbaan;
- die werden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO);
- die werd afgesloten op het niveau van het paritair comité (sector), op het niveau van de onderneming of op het niveau van de Nationale Arbeidsraad (CAO nr.17);
- voor zover de werknemer recht heeft op een werkloosheidsuitkering.

Laten we even duidelijk stellen dat:

- iemand die zelf ontslag neemt, geen recht heeft op brugpensioen;
- het aantal vereiste loopbaanjaren afhangt van de leeftijd waarop men van het brugpensioen gaat genieten;
- bepaalde gebeurtenissen worden gelijkgesteld aan arbeid voor de berekening van de loopbaan (= gelijkgestelde periodes, zie het gedeelte met betrekking tot de gelijkgestelde periodes in deze brochure);
- de vereiste leeftijd varieert in functie van de CAO's die van toepassing zijn op de werknemer.
- de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden moeten vervuld zijn:
 - op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst. Dus: of bij het verstrijken van de opzeggingstermijn, al dan niet verlengd omwille van opschortingen (een ziekte bijvoorbeeld), of op het moment van de verbreking door de betaling van een opzeggingsvergoeding;
 - tijdens de geldigheidsperiode van de CAO.
- De werkgever moet de werknemer die met brugpensioen gaat vervangen door een werkloze die een voltijdse uitkering geniet, behalve wanneer:
 - de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt op het moment dat hij wordt ontslagen of
 - het gaat om een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden of
 - er is geen enkele vervanger beschikbaar of
 - het gaat om een onderneming die een structurele personeelsvermindering doorvoert (mits akkoord Minister van Werk na advies Commissie Brugpensioen)

¹ Het minimumbedrag van de bijkomende vergoeding komt overeen met de helft van het verschil tussen de nettoreferentievergoeding (= normaal netto maandloon) en de werkloosheidsuitkeringen. De netto referentievergoeding is gelijk aan de brutovergoeding van de referentiemaand min de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de beroepsvoorheffing. De brutovergoeding is geplafonneerd op 3.325,20 euro (geïndexeerd bedrag, geldig vanaf 01.01.2008).



Vanaf 2008 zal een nieuwe reglementering van het “generatiepact” van toepassing zijn

We weten dat het brugpensioen aanzienlijk wordt geraakt door het generatiepact. De meest extreme voorstellen oplossingen hebben we echter kunnen vermijden en er zijn talrijke sectorale akkoorden behouden gebleven.

Maar het pact heeft wel degelijk sporen nagelaten op het vlak van de combinatie van de leeftijds- en loopbaancriteria, op het vlak van de bijdragen op de aanvullende vergoeding brugpensioen en op het vlak van de beschikbaarheid van de bruggepensioneerde voor de arbeidsmarkt.

Wij hebben echter deze strengere reglementering kunnen verzachten door te onderhandelen over een versoepeling van de gelijkstellingsvoorwaarden tijdens de debatten over het Interprofessioneel Akkoord. Ook het begrip “zwaar beroep” is uitgebreid.

In onze ogen ging het om essentiële debatten aangezien vele werknemers bij gebrek aan een positieve uitkomst, nooit meer hadden kunnen voldoen aan de nieuwe loopbaanvereisten (deeltijds werkenden, werknemers met langere inactiviteitsperiodes, personen met gemengde loopbanen, ...).

Desondanks heeft het Generatiepact de eindloopbaan drastisch veranderd.

De nieuwe reglementering is van toepassing op alle werknemers die vanaf 01.04.2007 hun ontslag betekend kregen en vanaf 01.01.2008 op brugpensioen gaan.

Maar

- het oude systeem (KB 07.12.1992) blijft van toepassing;
- ook na 01.01.2008;
- op werknemers die werden ontslagen **vóór** 01.01.2008;
- en waarvan de opzeggingstermijn afloopt **na** 01.01.2008;
- indien deze werknemers voldoen aan de oude leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden **op 31.12.2007**.

Leeftijd en loopbaan: het (nieuwe) principe en de (nieuwe) uitzonderingen

Het principe

De leeftijd van 60 jaar blijft de **wettelijke** leeftijd om aanspraak te kunnen maken op het brugpensioen.

Vanaf 2008 wordt echter 30 jaar loopbaan voor de mannen en 26 jaar voor de vrouwen vereist.

Op 1 januari 2012 zal deze anciënniteitsvoorwaarde voor de mannen worden opgetrokken tot 35 jaar.

Voor de vrouwen wordt de loopbaanvereiste 26 jaar in 2008. Elke 4 jaar wordt dit met 2 jaar verhoogd tot hetzelfde niveau bereikt wordt als voor de mannen.

In 2028 zullen dus ook de vrouwen een loopbaan van 35 jaar achter de rug moeten hebben om op 60 op brugpensioen te kunnen gaan.

De uitzonderingen:

58 jaar? Ja, maar ... meer loopbaan jaren: de agenda 2008-2014

Het oude stelsel voorzag de mogelijkheid om te genieten van een brugpensioen op 58 jaar, mits een loopbaan van 25 jaar.

In het nieuwe stelsel zal een brugpensioen op 58 jaar mogelijk blijven mits een langere loopbaan:

voor de mannen:

- 35 jaar in 2008;
- 37 jaar in 2010;
- 38 jaar in 2012;

voor de vrouwen:

- 30 jaar in 2008;
- 33 jaar in 2010;
- 35 jaar in 2012;
- 38 jaar in 2014.

We merken op dat de overgang naar een loopbaanvereiste van 40 jaar mogelijk is vanaf 2015, en dat later het brugpensioen zelfs alleen nog op 60 zou mogelijk zijn, wanneer een dubbele evaluatie, die later zal plaatsvinden (in 2011 en 2013), aantoont dat de evolutie van de tewerkstelling van de werknemers van 55 jaar niet 1,5 keer vlugger is gestegen dan in de andere oude Europese landen.

58 jaar, zware en gelijkgestelde beroepen:

Een brugpensioen op 58-jarige leeftijd blijft ook mogelijk voor werknemers:

- die gedurende minstens 5 van de 10 laatste jaren of 7 van de 15 laatste jaren een zwaar beroep hebben uitgeoefend **en**;
- die een loopbaan van 35 jaar achter de rug hebben.

Deze regeling krijgt slechts haar belang vanaf 2010 voor de mannen en vanaf 2014 voor de vrouwen, wanneer zij voor het gewon brugpensioen op 58 jaar meer dan 35 jaar loopbaan moeten bewijzen.

Het ABVV is erin geslaagd een aantal werksituaties te laten erkennen als “zwaar beroep”;

- het werk in wisselende ploegen;
- nachtwerk;
- onderbroken werk, waarbij minstens 7 u. per dag gewerkt wordt, tussen begin- en einduur van het werk minstens 11 uur verschil zit, met een onderbreking van minstens 3 u.



Verder moeten de volgende werknemers slechts 35 loopbaan jaren bewijzen om op 58 jaar op brugpensioen te kunnen:

- de gehandicapten (erkend door een overheid), werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % t.g.v een arbeidsongeval of een beroepsziekte, doelgroepwerknemers bij de beschutte of sociale werkplaatsen;
- werknemers met lichamelijke problemen, die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door een vroegere beroepsactiviteit, die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

Voor hen moet een aanvraag ingediend worden bij het Fonds voor Arbeidsongevallen, Troonstraat 100, 1050 Brussel, met in bijlage het bewijs dat ze 35 jaar loopbaan hebben en de noodzakelijke medische bewijzen (men kan zich hiervoor eventueel laten bijstaan door de arbeidsgeneesheer.)

Invaliden moeten op de dag van de aanvraag het werk geheel of gedeeltelijk hervat hebben;

- werknemers die gewerkt hebben in ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest of vezelcement worden gefabriceerd.

Voor hen moet een aanvraag ingediend worden bij het Fonds voor Beroepsziekten, Sterrenkundelaan 1, 1210 Brussel, met in bijlage het bewijs van 35 jaar loopbaan én het bewijs dat ze vóór 01/01/1993 minstens 2 jaar gewerkt hebben in dergelijke bedrijven.

56 jaar en 40 jaar loopbaan

Wie minstens 78 dagen als loontrekkende in de privé-sector of als leerling gewerkt heeft vóór hij/zij 17 jaar werd, en 40 jaar loopbaan kan bewijzen, kan al op 56 of 57 jaar op brugpensioen. Dit heeft het ABVV speciaal geëist en verwezenlijkt voor de mensen die al vanaf hun 14, 15 of 16 jaar begonnen te werken.

56 jaar en nachtwerk

De leeftijd van 56 jaar blijft alvast tot eind 2008 behouden voor werknemers:

- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- waarvan minstens 20 jaar ploegenarbeid met inbegrip van nachtwerk.

In het kader van de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord (IPA) die elke 2 jaar plaatsvinden, kan deze maatregel telkens voor twee jaar worden verlengd.

56 jaar en de bouwsector

De leeftijd van 56 jaar blijft binnen de ondernemingen die afhangen van het paritair comité van de bouw behouden tot eind 2008 voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn met:

- een loopbaan van 33 jaar;
- waarvan minstens 10 jaar in de bouwsector;
- mits voorlegging van een attest van de arbeidsgeneesheer.

In het kader van de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord (IPA) die elke 2 jaar plaatsvinden, kan deze maatregel telkens voor twee jaar worden verlengd.

57 jaar, 38 jaar loopbaan en oude CAO's (vooral metaal)

De leeftijd van 57 jaar blijft van toepassing voor de werknemers die een loopbaan van 38 jaar achter de rug hebben wanneer dit stelsel werd voorzien in een CAO die werd neergelegd vóór 31.08.1987. Deze CAO's kunnen tot 31.12.2014 worden verlengd.

55 jaar, 56 jaar, 38 jaar loopbaan en oude CAO's (vooral metaal)

De leeftijd van 55 of 56 jaar blijft van toepassing voor de werknemers die een loopbaan van 38 jaar achter de rug hebben wanneer dit stelsel werd voorzien in een CAO die werd neergelegd vóór 31.05.1986.

Deze CAO's kunnen tot 31.12.2014 worden verlengd mits een geleidelijke verhoging van de leeftijd vanaf 2010. Vanaf 2011 kan men pas vanaf 56, vanaf 2013 vanaf 57, en vanaf 2015 valt men onder het algemeen stelsel van brugpensioenen op 58 (zie hoger).

55 jaar en het PC stads- en streekvervoer

De leeftijd van 55 jaar blijft eveneens behouden voor de werknemers die vallen onder het paritair comité nr. 328 (stads- en streekvervoer) en die 38 jaar beroepsverleden bewijzen op voorwaarde dat de CAO waarin dit stelsel wordt voorzien, werd neergelegd vóór 31.05.1986.

De non-profitsector

De CAO's betreffende de "eindeloopbaan" in de non-profitsector worden niet opnieuw in vraag gesteld.

Van 50 tot 55 jaar: de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (verder behandeld in B.)

Brugpensioenstelsel voor deeltijds werkenden

Wie lange perioden deeltijds gewerkt heeft, en daardoor niet aan het benodigd aantal volledige loopbaanjaren komt, kan nog in deeltijds brugpensioenstelsel stappen. Voorwaarde is dat je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen.

Er zijn twee mogelijkheden:

- ofwel terug vallen op gewone werkloosheidsuitkeringen. Je krijgt dan geen aanvullende uitkering van je werkgever, en je blijft onder de regels van de werkloosheidsreglementering (uitkeringen naargelang je familiale situatie, en vermindering van de uitkering in de tijd indien je geen gezinshoofd bent);
- ofwel het brugpensioen voor deeltijds werkenden aanvragen. Je krijgt dan werkloosheidsuitkeringen, aangevuld met de helft van het verschil tussen je netto loon en die werkloosheidsuitkeringen. Daarvoor moet je wel evenveel halve loopbaanjaren bewijzen als bij het voltijds stelsel. De gelijkgestelde perioden kan je gebruiken om je ontbrekende dagen of jaren aan te vullen.

Ga eerst langs bij onze werkloosheidsdienst om je situatie te laten onderzoeken vóór je beslissingen neemt.

Halftijds brugpensioenstelsel (= halftijds blijven werken)

Het halftijds brugpensioenstelsel is niet veranderd door het generatiepact. De 25 loopbaanjaren die hiervoor vereist zijn, worden niet verhoogd (zie hoofdstuk verminderde prestaties). Dit is de beste tussenoplossing voor al diegenen die hun volledig brugpensioen sinds het generatiepact moeten uitstellen, maar er moet een CAO afgesloten zijn!



Overzicht brugpensioen

Vanaf ...	Op 60 jaar		Op 58 jaar indien een langere loopbaan		Op 58 jaar indien zwaar beroep	Op 56 jaar indien zeer lange loopbaan	Op 56 jaar indien nachtwerk	Op 56 jaar: PC van de bouwsector indien arbeidsongeschikt	Op 55-56-57 jaar (oude CAO's) indien een loopbaan van 38 jaar, maar,
	Vereiste loopbaan (in jaar)		Vereiste loopbaan (in jaar)						
	M	V	M	V	35 waarvan <ul style="list-style-type: none"> • 5 jaar zware arbeid in de 10 laatste jaren of • 7 jaar in de 15 laatste jaren 	40 jaar, waarvan 78 dagen vóór men 17 jaar werd.	33 waarvan 20 jaar nacht	33 waarvan minstens 10 jaar in de bouwsector	
2008	30	26	35	30					
2010	30	26	37	33					56
2011	30	26	37	33					
2012	35	28	38	35					57
2013	35	28	38	35					
2014	35	28	38	38					58
2015	35	28	38	38					
2016	35	30	38	38					
2020	35	32	38	38					
2024	35	34	38	38					
2028	35	35	38	38					

Principes berekening

- Een volledig jaar beroepsloopbaan = 312 arbeids- of gelijkgestelde dagen.
Bijv. 25 jaar loopbaan te bewijzen = 25 x 312 d. = 7.800 dagen (6-dagenweek)
- Leger en burgerdienst, alsook werk in nepstatuten (BTK, DAC, TWW, ...) telt mee.
- Is het saldo, na berekening, hoger dan 156 dagen, dan neemt de loopbaan met 1 jaar toe.
- Arbeidsprestaties als leerling tellen mee. Jaren gewerkt als statutair tellen alleen mee als men daarnaast ook minstens 20 jaar (waarvan de laatste 5) in loondienst in de privé werkte. Werk als zelfstandige telt nooit mee.
- Voor volledige maanden voltijdse tewerkstelling tellen 26 dagen per maand mee.
Voor de onvolledige maanden of de periodes deeltijdse tewerkstelling, wordt rekening gehouden met:

$$\frac{\text{gewerkte uren} \times 6}{\text{aantal uren voltijds}} = \text{aantal dagen.}$$

$$\text{Bv. } \frac{\text{werkt 19 u. per week} \times 6}{38} = 3 \text{ dagen per week}$$

De gelijkstellingen

Het debat rond de loopbaanjaren en de gelijkgestelde periodes werd niet gevoerd in het kader van het generatiepact. Het werd doorgeschoven naar de interprofessionele onderhandelingen.

Het is echter wel een essentiële discussie en daarom willen we een overzicht geven van hoe het vandaag geregeld is. Het is immers niet alleen belangrijk te weten hoe de noemer (= vereiste aantal loopbaanjaren) verhoogd wordt door het generatiepact, maar ook hoe de teller (= periodes met arbeidsdagen) wordt verbeterd door het IPA.



Wat wordt nu gelijkgesteld in de brugpensioenreglementering vanaf 01/01/2008 voor brugpensioenstelsels beneden 58 jaar?

Voor de toegang tot het brugpensioen beneden 58 jaar tellen bepaalde periodes volledig mee, andere slechts tot een bepaald maximum.

Leeftijds-voorwaarde	56 zeer lange loopbaan	55-56-57 oude CAO's	56-57 nacht/bouw	50-55-60 herstructurering	50-55-58-60 herstructurering
loopbaan-voorwaarde	40 jaar	38 jaar	33 jaar	20 jaar	+ 10 jaar in zelfde sector of 5 of 7 jaar zwaar beroep
1. Arbeidsdagen	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
2. Gelijkgestelde dagen (ziekte, tijdelijke werkloosheid)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
3. Leger-/ burgerdienst	max. 3 jaar (voor pt.3 t.e.m pt. 7 samen) daarna volgens gepresteerde uren	Ja	Ja	Ja	Neen
4. Volledige loopbaan-onderbreking en tijdskrediet vermindering	max. 3 jaar (pt. 3 t.e.m. 7)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) daarna volgens gepresteerde uren	<i>max. 3 jaar (pt. 4 + 5) daarna volgens gepresteerde uren</i>	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) daarna volgens gepresteerde uren	Neen
5. Onderbreking of vermindering opvoeding 1'ste kind <6 jaar	max. 3 jaar (pt. 3 t.e.m. 7)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5) zonder werkloosheid	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	Neen
6. Volledige werkloosheid + Deeltijds met behoud van rechten	max. 3 jaar (pt. 3 t.e.m. 7)	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6) + bijkomend 10 jaar	max. 5 jaar	max. 3 jaar (pt. 4 + 5 + 6)	Neen
7. Onderbreking of vermindering opvoeding 2e kind < 6	max. 3 jaar (pt. 3 t.e.m. 7)	+ max. 3 jaar	+ max. 3 jaar	+ max. 3 jaar	Neen
Maximum gelijkstelling	= 3 kalenderjaren	= 3 + 3 + 10	= 3 + 3 + 5	= 3 + 3	0
	Wanneer de maximale gelijkstelling bereikt wordt, gebeurt de berekening i.f.v. gepresteerde uren.				

Belangrijk voor deze stelsels beneden 58 jaar is dat ze in kalenderjaren geteld worden. Meestal krijgt men minstens 3 kalenderjaren of 936 dagen gelijkstelling. Deze worden eerst gebruikt om volledige inactiviteitsdagen gelijk te stellen; bijv.: om 3 maanden volledige werkloosheid volledig mee te laten tellen, dien je 78 gelijkgestelde dagen te gebruiken.

De overschot van de gelijkgestelde dagen wordt gebruikt om deeltijds werk in het kader van tijdskrediet of deeltijdse met behoud van rechten volledig mee te laten tellen; bijv.; om 3 maanden deeltijds tijdskrediet volledig te laten meetellen, dien je ook 78 gelijkgestelde dagen te gebruiken.

Wat bereikte het ABVV inzake gelijkstellingen voor de algemene stelsels op 58 en 60 jaar met het interprofessioneel akkoord (IPA)?

Brugpensioenstelsels – 58 jaar	Brugpensioenstelsels op 58 en 60 jaar
<p>3 kalenderjaren voor werkloosheid, tijdskrediet, deeltijdse met behoud van rechten</p> <p>+ 3 kalenderjaren enkel voor opvoeding 2^{de} e.v. kinderen – 6 jaar²</p> <p>Dus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • geen enkele gelijkstelling voor “vrijwillig” deeltijdsen • onvrijwillig deeltijdsen of deeltijds tijdskrediet slechts 3 kalenderjaren gelijkstelling, ongeacht uurrooster <p>Bijv:</p> <p>X werkt 20 jaar 1/2^{de} DBR³ slechts 3 jaar wordt geteld als volledig gewerkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • tweede periode van 3 kalenderjaren enkel indien die samenvallen met 2^{de} of volgend kind - 6 jaar • volledig werklozen 3 jaar 	<p>Voor brugpensioen op 58 (ook voor zware beroepen) vanaf 2008: 6 jaar voor elke inactiviteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar in dagen (936 dagen) • 3 kalenderjaren <p>+ vanaf 2009: 3 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren gelegen vóór 1985</p> <p>Voor brugpensioen op 60 jaar 8 jaar gelijkstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar in dagen (936 dagen) • 5 kalenderjaren <p>+ vanaf 2009: 2 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren voor 1985</p> <p>Dus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle perioden deeltijdse arbeid, ongeacht vorm of statuut, worden voor een krediet van 3 jaar (936 dagen) als volgt berekend: 3 jaar x omgekeerde breuk van de inactiviteitsduur <p>Bijv.</p> <p>X werkt 20 jaar 1/2^{de} hij/zij zal als gelijkstelling krijgen: 3 jaar + 3 x 2/1 = 9 jaar geteld als volledig gewerkt</p> <p>Voor de deeltijdse jaren gelegen vóór '85 extra 936 gelijkgestelde dagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • volledig werklozen 6 jaar gelijkgesteld; en op 60 jaar 8 jaar gelijkgesteld

² niet voor brugpensioen op 56 jaar met 40 jaar loopbaan

³ DBR = deeltijdse met behoud van rechten; dit is het statuut dat je altijd moet aanvragen indien je van volledige werkloosheid naar een deeltijdse job bent overgegaan



Voorbeelden

Voorbeeld	Brugpensioen -58 jaar	Brugpensioen op 58 of 59 jaar
20 jaar vrijwillig halftijds + 20 jaar voltijds Gepresteerd van 1972- 2012	0 jaar gelijkstelling 30 jaar loopbaan Geen brugpensioen mogelijk (tenzij bij herstructurering)	3 jaar + (3 jaar in dagen = 6jaar) + (voor jaren voor'85 3 jaar in dagen = 6 jaar) = 15 gelijkgestelde jaren. Loopbaan = 20 jaar voltijds + 15 jaar gelijkgesteld + (5 resterende halftijdse jaren proportioneel = 3) = 38 jaar Kan terug op volledig brugpensioen op 58 jaar
40 jaar ¾'de vrijwillig deeltijds Gepresteerd van 1973-2013	0 jaar gelijkstelling 30 jaar Geen brugpensioen mogelijk (tenzij bij herstructurering)	3 jaar + (3 jaar in dagen = 12 jaar) + (voor jaren voor '85 3 jaar in dagen = 12 jaar) = 27 jaar gelijkstelling Loopbaan: 27 + (13 x ¾ = 10 jaar) = 37 jaar Kan terug op volledig brugpensioen in 2013 indien vrouw, maar niet meer vanaf 2014, want dan zijn 38 loopbaanjaren vereist
5 jaar halftijds + 5 jaar werkloos + 25 jaar voltijds. Gepresteerd: 1976-2011	3 jaar gelijkstelling 31 jaar loopbaan Geen brugpensioen mogelijk (tenzij bij herstructurering)	Voor de 5 halftijdse jaren moet je 2,5 jaar in dagen toevoegen. Voor de 5 jaar werkloosheid gebruik je de 3 kalenderjaren + overblijvende jaren in dagen. Dus 10 jaar volledig gelijkgesteld + 25 jaar voltijds = 35 jaar Kan op brugpensioen in 2011
20 jaar 1/3de en 22 jaar 4/5'de vrijwillig deeltijds Gepresteerd: 1968 - 2010	0 jaar gelijkstelling 24 jaar loopbaan Geen brugpensioen mogelijk (tenzij bij herstructurering)	3 kalenderjaren plus (3 jaar in dagen voor deeltijds werk vóór 1985 x 3/2 = 4,5) plus (3 jaar in dagen x 3/2 = 4,5) = 12 jaar gelijkstelling + 8 resterende jaren x 1/3 + 22 jaar x 4/5 = 32 jaar loopbaan Kan indien vrouw nog op voltijds brugpensioen in 2010.

Uitzonderingen op de gelijkgestelde perioden:

- voor de landingsbanen (4/5'de of halftijds tijdscrediet vanaf 50 jaar) kan je alleen gebruik maken van de pot van 936 dagen gelijkstelling. Aldus kan je 15 jaar 4/5'de of 6 jaar halftijds tijdscrediet, of een combinatie van beiden, volledig laten tellen voor je loopbaan brugpensioen;
- voltijds tijdscrediet wordt alleen gelijkgesteld indien het opgenomen is vóór 1/06/2006 of voor opvoeding van kinderen – 8 jaar, zorg aan zieke familieleden of opleiding. Indien het niet opgenomen is voor deze motieven en inging of verlengd werd na 1/06/2006, tellen de eerste 2 jaar niet mee voor het brugpensioen.

B. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

Bij het uitwerken van het activerend beleid bij herstructureringen had de regering de bedoeling om de werknemers van 45 jaar of ouder die ontslagen worden, en meer specifiek de werknemers die met brugpensioen kunnen gaan op een leeftijd die lager is dan de normaal geldende leeftijd, eerder aan het werk te helpen via de oprichting van een tewerkstellingscel dan ze op brugpensioen te laten gaan.

Om dit te realiseren werden er op 9 maart 2006 twee Koninklijk Besluiten uitgevaardigd; één dat betrekking had op het activerend beleid bij herstructureringen en handelde over de tewerkstellingscel, het ander voerde een nieuwe afdeling in het bestaande Koninklijk Besluit brugpensioen in (afdeling 3bis van het Koninklijk Besluit van 7 december 1992).

I. In welke gevallen en onder welke voorwaarden kan een onderneming een erkenning in herstructurering of in moeilijkheden bekomen?

Tot en met 31 december 2007:

Tot 1 januari 2008 werd de materie onderneming in herstructureringen/in moeilijkheden geregeld in 2 afdelingen van het **oude** Koninklijk Besluit van 7 december 1992: afdeling 3 en afdeling 3bis.

Afdeling 3 betrof de ondernemingen die niet verplicht waren een tewerkstellingscel op te richten,

hetzij omdat het collectief ontslag aangekondigd was vóór 31 maart 2006,

hetzij omdat de erkenning tot onderneming in herstructurering of in moeilijkheden niet gepaard ging met een collectief ontslag,

hetzij omdat er geen verlaging van de brugpensioenleeftijd gevraagd werd.

Afdeling 3bis (ingevoerd bij Koninklijk Besluit van 9 maart 2006) van datzelfde KB betrof de ondernemingen die wel verplicht zijn een tewerkstellingscel op te richten. Ze vragen een erkenning tot onderneming in herstructurering of in moeilijkheden die gepaard gaat met een collectief ontslag aangekondigd vanaf 31 maart 2006 en met de vraag tot de verlaging van de brugpensioenleeftijd ..



Vanaf 1 januari 2008

Vanaf 1 januari 2008 worden beide afdelingen in één hoofdstuk, nl. hoofdstuk 7, van het nieuwe Koninklijk Besluit geïntegreerd.

We geven hieronder de geïntegreerde regeling weer zoals opgenomen in het nieuwe Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 .

Het oude Koninklijk Besluit van 7 december 1992 is niet opgeheven en blijft nog verder bestaan voor een aantal situaties.

Wanneer val je onder nog onder het oude Koninklijk Besluit(7 dec 1992)?

- je bent ontslagen vóór 1 april 2007 met het oog op je brugpensioen of;
- je bent ontslagen tussen 1 april 2007 en 31 december 2007 en je brugpensioen gaat in vóór 1 januari 2008 of;
- je bent werknemer van een onderneming waarbij het collectief ontslag aan de werknemersafvaardiging reeds aangekondigd werd vóór 1 januari 2006 en de erkenning is gebeurd vóór 1 april 2006 (je valt onder afdeling 3 van het KB van 1992) of ;
- je bent werknemer van een onderneming die een collectief ontslag heeft aangekondigd vóór 31 maart 2006 maar erkend werd op basis van de oude regeling (afdeling 3) tussen 31 maart 2006 en 1 april 2007 (je valt onder afdeling 3 oude KB) of;
- je bent werknemer van een bedrijf dat GEEN collectief ontslag doorvoerde maar een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering vraagt vóór 1 januari 2008 (je valt onder afdeling 3 oud KB van 1992) of;
- je bent werknemer bij De LIJN, TEC, MIVB (je valt onder afdeling 3 oude KB).

Wanneer val je onder het nieuwe KB?

- je ontslag werd betekend vanaf 1 april 2007 en;
- je brugpensioen gaat in vanaf 1 januari 2008 en;
- je werkgever vraagt een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering indien collectief ontslag werd aangekondigd vanaf 1 januari 2006 en het bedrijf werd erkend vanaf 1 april 2006 of;
- je werkgever voert GEEN collectief ontslag door maar vraagt een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Wat is het belang van het onderscheid tussen de KB's?

Afdeling 3 oude KB (1992) (collectief ontslag aangekondigd vóór 31 maart 2006)	Afdeling 3bis oud KB (1992)	Hoofdstuk 7 nieuw KB (vanaf 01/01/2008)
De bruggepensioneerde moet niet beschikbaar zijn	De bruggepensioneerde moet beschikbaar zijn tenzij 58j of 38j* loopbaan einde opzeg of periode gedekt door opzegvergoeding	De bruggepensioneerde moet beschikbaar zijn tenzij 58j of 38j loopbaan op einde opzeg of periode gedekt door opzegvergoeding
- leeftijd brugpensioen kan bereikt worden na aankondiging collectief ontslag, tijdens gehele erkenningsperiode	-leeftijd brugpensioen moet bereikt zijn bij aankondiging intentie collectief ontslag	- leeftijd brugpensioen moet bereikt zijn bij aankondiging intentie collectief ontslag
- geen tewerkstellingscel	Verplichte tewerkstellingscel	Verplichte tewerkstellingscel indien collectief ontslag en verlaging brugpensioenleeftijd
- geen verplichting outplacement	Verplichting inschrijving in TWC tenzij 58j of 38j loopbaan bij einde opzeg of einde periode gedekt door de opzegvergoeding	Verplichting inschrijving in de tewerkstellingscel(TWC), voor zover de werkgever verplicht is er één op te richten, tenzij 58j of 38j loopbaan einde opzeg of einde periode gedekt door opzegvergoeding. Verplichting outplacement indien geen verplichte TWC tenzij 58j of 38j loopbaan.

Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in *moeilijkheden* aanvragen?

Als de onderneming in de twee boekjaren die voorafgaan aan het jaar van de aanvraag een serieus verlies lijdt.

Wanneer kan de werkgever een erkenning als onderneming in *herstructurering* aanvragen?

In 2 gevallen:

1) ofwel gaat ze over tot een collectief ontslag van:

Aantal werknemers in het bedrijf	Vereist aantal ontslagen werknemers
+100	Min.10%
21 tot 99	Min.10
12 tot 20	Min.6
1 tot 11	Min. de helft

* voor ondernemingen erkend onder afdeling 3bis oud KB (1992), dwz herstructurering / bedrijf in moeilijkheden met collectief ontslag en verlaging brugpensioenleeftijd en ontslag gekregen vóór 01/01/2008: de bruggepensioneerde moet 6 maanden tewerkstellingscel volgen alvorens in brugpensioen te kunnen gaan, zelfs al heeft hij/zij 38 jaar loopbaan.



Om deze cijfers te bereiken worden alleen de ontslagen geteld van de werknemers die op het ogenblik van *de aankondiging van de intentie tot collectief ontslag* aan de werknemersafvaardiging minstens 2 jaar ononderbroken in dienst zijn geweest met de werkgever via een arbeidsovereenkomst.

2) ofwel kent ze een aantal **economische werkloosheidsdagen** ten minste gelijk aan **20%** van het totaal aantal dagen, voor zover er minstens **50% arbeiders** worden tewerkgesteld

Wat moet de werkgever doen om die erkenning te bekomen?

De werkgever moet een aanvraag doen bij de Minister van Werk. Zijn dossier moet volgende elementen bevatten:

- de documenten die aantonen dat voldaan is aan de voorwaarden hierboven vermeld (naleven procedure, percentage ontslagen of verlies of % economische werkloosheid);
- de CAO brugpensioenen (of collectief akkoord tot invoering van brugpensioenen voor de ondernemingen die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968):
- een sociaal herstructureringsplan dat voor advies werd voorgelegd aan ofwel de ondernemingsraad, ofwel de syndicale afvaardiging, ofwel het preventiecomité, ofwel aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en volgende elementen bevat:
 - positief actieplan voor vrouwelijke werknemers;
 - waarborgen voor uitbetaling aanvullende vergoeding brugpensioenen tussen 50 en 55 jaar bij falen.

Indien jouw werkgever ook een **collectief ontslag** heeft doorgevoerd waarvan de intentie werd aangekondigd **na** 31 maart 2006 moet hij **bovendien** volgende elementen bijvoegen aan zijn dossier:

- overzicht pistes inzake arbeidsherverdeling;
- regeling inzake afscheidspremies;
- begeleidingsmaatregelen voor de ontslagen werknemers met voor de ontslagen werknemer ouder dan 45 jaar ofwel de oprichting van een tewerkstellingscel ofwel een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de werkgever zoals voorzien in CAO nr.82;
- lijst + gegevens van de kandidaat bruggepensioneerden;
- goedkeuring begeleidingsmaatregelen door regionale Minister van Werk (attest).

Voorbeeld:

In principe kan een bedrijf een erkenning tot onderneming in moeilijkheden bekomen alleen op basis van negatieve financiële resultaten. In dat geval moet de eerste reeks documenten in het dossier voorkomen.

Als het bedrijf in kwestie buiten het negatieve financiële resultaat ook nog een collectief ontslag doorvoert op basis van de percentages hieronder vermeld, moet het een tewerkstellingscel oprichten als het de brugpensioenleeftijd verlaagt en de bijkomende documenten in het dossier meegeven.

Hetzelfde geldt voor de ondernemingen in herstructurering op basis van 20% economische werkloosheid die bovendien een collectief ontslag doorvoeren.

Wat is een collectief ontslag?

Dat is een ontslag binnen een periode van 60 dagen van tenminste:

- 10% werknemers indien het bedrijf tenminste 100 werknemers tewerkstelt of;
- 10 werknemers indien het bedrijf meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstelt of;
- 6 werknemers indien het bedrijf meer dan 11 en minder dan 21 werknemers tewerkstelt of;
- de helft van de werknemers indien het bedrijf minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

Bij een collectief ontslag moet de werkgever ook eerst de procedure naleven voorgeschreven door de CAO24 en de wet Renault gaande van het inlichten en consulteren van de werknemersvertegenwoordigers tot het inlichten van de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB). Daarna wordt een sociaal plan onderhandeld.

Wat zijn de gevolgen van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering?

- Erkenning is mogelijk vanaf aankondiging intentie collectief ontslag tot 2 jaar vanaf de betekening van het collectief ontslag aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.
- De brugpensioenleeftijd kan verlaagd worden tot 50 jaar.
- het advies van de commissie brugpensioen is verplicht voor:
 - verlaging brugpensioen leeftijd onder 55 jaar (collectief ontslag van 10%);
 - onder 52 jaar (collectief ontslag van 20% , of 20% economische werkloosheid, of bedrijf met minder dan 20 werknemers indien 6 ontslagen of 50% ontslagen bij minder dan 12 werknemers);
 - onder de 52 jaar voor onderneming in moeilijkheden.
- De werkgever moet de bruggepensioneerden niet vervangen.
- Anciënniteitsvereiste voor brugpensioen op lagere leeftijd:
 - ofwel 10 jaar binnen sector gedurende laatste 15 jaren;
 - ofwel 20 jaar;
 - de loopbaan wordt berekend volgens de oude berekeningswijze (= deze voor generatiepact).

II Het activerend beleid bij herstructureringen: de tewerkstellingscel

Dit deel II is van toepassing indien vier voorwaarden vervuld zijn:

- 1) jouw werkgever behoort tot de privé-sector;
- 2) jouw werkgever heeft een **collectief ontslag** aangekondigd **na** 31 maart 2006 EN;
- 3) jouw werkgever vraagt een **erkenning als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden** EN;
- 4) jouw werkgever zal brugpensioen toekennen aan een leeftijd die lager is dan de normale leeftijd waarop je in jouw onderneming in brugpensioen kunt gaan.

Voor uitleg over voorwaarden 2) en 3) zie deel I.



Wat is een brugpensioen aan een leeftijd lager dan de normaal geldende leeftijd?

Voorbeeld:

In jouw bedrijf is er een CAO die stelt dat elke werknemer recht heeft op zijn/haar brugpensioen vanaf 58 jaar.

De werkgever die wil herstructureren wil een brugpensioen toekennen aan 55 jaar. In dat geval moet hij de bepalingen met betrekking tot de tewerkstellingscel naleven.

Is de werkgever niet van plan om de brugpensioen leeftijd te verlagen moet hij ze niet naleven.

De leeftijd van brugpensioen kan bij herstructureringen of bij bedrijf in moeilijkheden verlaagd worden tot 50, 52 of 55 jaar.

Tot 55 jaar indien het collectief ontslag minstens 10% van de werknemers treft.

Tot 52 jaar indien het collectief ontslag minstens 20% van de werknemers treft **of** indien het gaat om een bedrijf met minstens 20% economische werkloosheidsdagen en minstens 50% arbeiders.

De Minister van Werk kan na advies van de Commissie Brugpensioen de leeftijd verlagen tot minimum 50 jaar.

Jouw werkgever voldoet aan de vier voorwaarden:

Wat zijn de verplichtingen van de werkgever?

De werkgever moet:

- een **tewerkstellingscel oprichten** of meewerken aan een overkoepelende tewerkstellingscel die
- minstens **outplacementbegeleiding** moet aanbieden
- de **inschakelingsvergoeding** betalen

De tewerkstellingscel

- bestaat uit:
 - de werkgever;
 - één van de vakbonden;
 - eventueel een sectoraal opleidingsfonds;
 - in principe de Actiris/VDAB (tenzij ze weigert);
 - de leiding wordt in principe waargenomen door Actiris/VDAB zoniet een sociaal bemiddelaar.
- Heeft als taak aan elke ontslagen werknemer die zich inschrijft minstens een aanbod van outplacement doen, maar beroepsopleidingen of werkaanbiedingen kunnen ook.
- Moet operationeel zijn vanaf eerste ontslag tot zes maanden na laatste ontslag.
- De reconversiecellen in Wallonië, de tewerkstellingscellen opgericht door de VDAB, en de Brusselse tewerkstellingscellen die opgericht zijn op basis van de Gewestelijke reglementering worden gelijkgesteld aan de tewerkstellingscellen waarvan sprake in het kader van het activerend beleid.

Outplacementbegeleiding

- Is een geheel van diensten die verleend worden door de werkgever (of een andere gespecialiseerde dienst) om de werknemer zo vlug mogelijk in staat te stellen om een andere betrekking bij een andere werkgever te vinden.
Voorbeeld: psychologische hulp, hulp bij solliciteren, zoeken naar werk, administratieve steun enz.
- Er is een recht op outplacement voor de werknemer die 45 jaar of ouder is en 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft.
- De werkgever is verplicht een aanbod van outplacement te doen aan elke werknemer die er recht op heeft⁴.

De inschakelingsvergoeding

Als je werkgever een tewerkstellingscel heeft opgericht en je bent ingeschreven in die tewerkstellingscel heb je gedurende 6 maanden recht op de betaling van een inschakelingsvergoeding gelijk aan je normale loon (zie verder).

Stel: dit hoofdstuk is van toepassing op jouw werkgever, maar is het ook *op jou* van toepassing?

WEL VAN TOEPASSING	NIET VAN TOEPASSING
<ul style="list-style-type: none">• Je bent ontslagen in het kader van collectief ontslag waarvoor erkenning wordt gevraagd	<ul style="list-style-type: none">• Je bent niet ontslagen in het kader van het collectief ontslag. Bijvoorbeeld: je neemt zelf ontslag
<ul style="list-style-type: none">• Je bent ontslagen (ofwel betekening van een opzegtermijn ofwel onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst) na de aankondiging (van de intentie aan de werknemersvertegenwoordigers) van het collectief ontslag	<ul style="list-style-type: none">• Je bent ontslagen vóór de aankondiging collectief ontslag
<ul style="list-style-type: none">• Je hebt minimum 1 jaar dienst op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag	<ul style="list-style-type: none">• Je hebt geen jaar dienstanciënniteit op ogenblik van aankondiging collectief ontslag
<ul style="list-style-type: none">• Je bent minstens 45 jaar oud	<ul style="list-style-type: none">• Je bent jonger dan 45 jaar
<ul style="list-style-type: none">• Je vraagt brugpensioen aan op een leeftijd lager dan de normale brugpensioenleeftijd in de onderneming (uiteraard in overeenstemming met wat werkgever vraagt) (in dit geval ben je minstens 50 jaar)	<ul style="list-style-type: none">• Je wil brugpensioen op de normale leeftijd geldend in de onderneming of de sector
<ul style="list-style-type: none">• Je voldoet aan de lagere leeftijdsvoorwaarde op ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag	<ul style="list-style-type: none">• Je voldoet niet aan de leeftijdsvoorwaarde op ogenblik van aankondiging
<ul style="list-style-type: none">• Je voldoet aan de anciënniteitsvoorwaarden om brugpensioen te kunnen genieten =<ul style="list-style-type: none">- hetzij 20 jaar beroepsverleden ongeacht werkgever of sector- hetzij 10 jaar beroepsverleden in dezelfde sector binnen de laatste 15 jaar	<ul style="list-style-type: none">• Je voldoet niet aan de anciënniteitsvoorwaarden<ul style="list-style-type: none">• Je hebt 38 jaar loopbaan op het einde van de opzegtermijn of van de periode gedekt door de opzegvergoeding

⁴ Voor meer uitgebreide informatie over outplacement: zie de ABVV brochure over Outplacement



Wat moet je doen als je voldoet aan de hierboven vermelde toepassingsvoorwaarden?

Je inschrijven in de tewerkstellingscel (of gelijkgestelde cel) georganiseerd door de werkgever zelf of in een overkoepelende (voor meerdere werkgevers) tewerkstellingscel waaraan je werkgever deelneemt. Je moet ingeschreven blijven gedurende 6 maanden, daarna mag je op vrijwillige basis ingeschreven blijven.

Hoe en wanneer moet je je inschrijven in de tewerkstellingscel?

De **beslissing je in te schrijven** bij de tewerkstellingscel wordt medegedeeld tijdens een **procedure** die de werkgever moet volgen vooraleer je te ontslaan.

Die procedure verloopt als volgt:

Aangetekende brief	
Onderhoud	
7 werkdagen om te reageren	
Opzeg ≤ 6 maand	Opzeg > 6 maand
na eerste 7 werkdagen: aanget.br.versturen uitnodiging 2e onderhoud (binnen 7 wdg'n)	Opzeg betekenen. Aangetekende brief versturen en tegen uiterlijk einde 8e maand vóór einde opzeg moet het 2e onderhoud plaats hebben
Onderhoud	
7 werkdagen om te reageren, zoniet weigering	
Betekening opzeg	Verbreking arbeidsovereenkomst mogelijk

- De werkgever moet je per **aangetekende brief** uitnodigen voor een **onderhoud**. Tijdens dit onderhoud geeft hij je informatie over de diensten die aangeboden worden door de tewerkstellingscel en over de gevolgen van de inschrijving of niet.
Je kan je bij het onderhoud laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.
- Vanaf het onderhoud beschik je over een termijn van **7 werkdagen om je beslissing mede te delen**.
- **Opgelet: tijdens deze termijn mag de werkgever je nog niet ontslagen**
- Reageer je niet binnen deze termijn moet de werkgever je voor een **tweede onderhoud** uitnodigen per **aangetekende brief**.
 - Is je **opzegtermijn korter dan 6 maand**: de 2e uitnodiging moet **uiterlijk de 14e werkdag** volgend op de dag van het 1e onderhoud verstuurd worden.
Na het 2e onderhoud beschik je opnieuw over **7 werkdagen** om je beslissing kenbaar te maken.
Tijdens de termijn en **zolang je je beslissing niet hebt medegedeeld kan je werkgever je nog niet ontslaan (opzeg betekenen of onmiddellijk einde)**.
 - Is je opzegtermijn **langer dan 6 maanden**: de werkgever moet je nog niet onmiddellijk uitnodigen voor een 2e onderhoud. Hij kan al je opzeg betekenen en je uitnodigen voor een 2e onderhoud tijdens de opzegtermijn. **Maar hij moet dat wel doen uiterlijk voor het einde van de 8e maand die het einde van je opzeg voorafgaat.**

Voorbeeld: je opzeg bedraagt 12 maanden en gaat in op 1 april 2007.

De werkgever moet voor het einde van augustus 2007 de 2e uitnodiging versturen.

Vanaf dit 2e onderhoud beschik je over **7 werkdagen** om je beslissing mede te delen.

Tijdens deze termijn en zolang je je beslissing niet hebt medegedeeld kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet **verbreken**.

- **Als je niet reageert op deze 2e uitnodiging wordt je houding gelijkgesteld met een weigering -> Sancties!**

Nieuw!

Als je werkgever een tewerkstellingscel opgericht heeft, is de procedure die hierboven beschreven werd de enige procedure die kan gevolgd worden inzake outplacement !

Deze regel geldt voor alle ontslagen betekend vanaf 1 december 2007.

Voor de ontslagen vóór 1 december 2007 bestond de mogelijkheid om ofwel je in te schrijven in de tewerkstellingscel volgens de hierboven geschetste procedure, ofwel apart outplacement aan te vragen volgens de procedure beschreven in CAO nr.82.

Deze CAO is sedert 1 december 2007 gewijzigd en stelt dat voortaan de procedure vervat in de CAO, **niet** van toepassing is wanneer outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen opgericht op grond van de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

Je hebt je werkgever medegedeeld dat je je wil inschrijven, wat gebeurt er met de arbeidsovereenkomst?

Je hebt recht op een opzegtermijn van 6 maanden of minder	Je hebt recht op een opzegtermijn van meer dan 6 maanden
<ul style="list-style-type: none">• Je werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te verbreken met een opzegvergoeding. De opzeg termijn kan dus niet gepresteerd worden.	<ul style="list-style-type: none">• Werkgever kan ofwel te presteren opzeg betekenen ofwel onmiddellijk verbreken met opzegvergoeding.• Als je bediende bent kun je met de werkgever in gemeen akkoord overeenkomen om de opzegtermijn te verminderen tot minimum 6 maand. De werkgever moet wel eerst de gewone opzegtermijn betekenen.• Indien verkorte opzeg 6 maand is: op dat ogenblik onmiddellijke verbreking arbeidsovereenkomst.• Is (verkorte) opzeg langer dan 6 maand: verbreking arbeidsovereenkomst ten laatste vóór het einde van de 7e maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn.
Werkgever deelt mee aan Directeur tewerkstellingscel: <ul style="list-style-type: none">• datum verbreking arbeidsovereenkomst• je beslissing je in te schrijven	
Op dat ogenblik word je effectief ingeschreven.	



Wat zijn de gevolgen van een inschrijving in de tewerkstellingscel?

- Alleen na inschrijving bij een tewerkstellingscel kun je later je **brugpensioen** genieten. Uitzondering: indien je ontslagen bent vanaf 1 januari 2008 en je hebt 38 jaar loopbaan of bent 58 jaar op het einde van de opzegtermijn of de termijn gedekt door de verbrekingsvergoeding, ben je vrijgesteld van de verplichting je in te schrijven in de tewerkstellingscel en kun je dus direct op brugpensioen⁵.
- Je hebt recht op een begeleiding om een nieuwe job te zoeken en minstens op een aanbod van outplacement.
- Gedurende de eerste zes maanden van je inschrijving heb je recht op een inschakelingsvergoeding.
- Vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen bij werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige (= hoger nettoloon).

Hoeveel bedraagt de inschakelingsvergoeding?

De inschakelingsvergoeding die gelijk is aan het lopende loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst, wordt maandelijks betaald door de werkgever.

- **je hebt recht op een opzegtermijn van 6 maanden of minder:**

De arbeidsovereenkomst wordt onmiddellijk verbroken (zie tabel).

Je ontvangt gedurende 6 maanden de inschakelingsvergoeding die samengesteld is uit de opzegvergoeding en een aanvulling om het gewone loon te bereiken.

Voorbeeld: u hebt recht op 2 maanden opzegtermijn.

De inschakelingsvergoeding bestaat voor 2 maanden uit de opzegvergoeding en voor de andere 4 maanden uit een aanvulling.

- **je hebt recht op een opzegtermijn van meer dan 6 maanden**

De arbeidsovereenkomst wordt verbroken ten laatste vóór het eind van de 7e maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn.

Je ontvangt:

- de inschakelingsvergoeding (= 6 maand verbrekingsvergoeding) per maand betaald
- eventueel saldo verbrekingsvergoeding (bijv. voor dagen schorsing opzegtermijn) in 1x betaald na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding

Wat is het statuut van de inschakelingsvergoeding?

De inschakelingsvergoeding wordt gelijk gesteld aan een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend door de werkgever als je wordt ontslagen zonder dringende reden of met miskenning van de opzegtermijn. Ze vervangt de opzegvergoeding maar wordt maandelijks betaald.

⁵ dit moet nog geofficialiseerd worden in de wijzigingen die zullen aangebracht worden in het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 en betrekking hebben op de beschikbaarheid.

Wat gebeurt er met de inschakelingsvergoeding als je het werk hervat?

Het gaat om een werkhervatting als loontrekkende bij een andere werkgever en als zelfstandige.

- **Je was arbeider**

Als loontrekkende bij een andere werkgever: de inschakelingsvergoeding zal gereduceerd worden pro rata de gewerkte dagen

Als zelfstandige: de inschakelingsvergoeding wordt gereduceerd pro rata de gewerkte maanden

- **Je was bediende**

De inschakelingsvergoeding kan onbeperkt gecumuleerd worden met het loon.

Welke verplichtingen heb je, eenmaal ingeschreven bij de tewerkstellingscel?

- Elk voorstel van outplacement aanvaarden en eraan meewerken- zo niet sancties bij latere aanvraag brugpensioen of werkloosheidsuitkeringen.
- Elk voorstel van vorming of jobaanbod aanvaarden- indien geen wettige reden: sancties bij latere aanvraag tot brugpensioen of werkloosheidsuitkeringen.
- Als je arbeider bent, de Directeur van de tewerkstellingscel verwittigen bij werkhervatting als loontrekkende of zelfstandige.

Wat gebeurt er als je na 6 maanden tewerkstellingscel geen andere job hebt gevonden?

Als je geen recht had op een saldo verbrekingsvergoeding, kan je je inschrijven als bruggepensioneerde (voor zover je voldoet aan de lagere leeftijdsvoorwaarde vooropgesteld door de werkgever en goedgekeurd door de Minister) of als werkzoekende (indien tussen 45 jaar en de verlaagde brugpensioenleeftijd).

Het is ook nog mogelijk dat je eerst, vooraleer je in te schrijven bij de werkloosheid, je je niet opgenomen **dagen betaald verlof moet opnemen**. Dit is bijvoorbeeld het geval als je in december uit de tewerkstellingscel komt en je nog niet opgenomen dagen hebt. Tijdens de periode dat je in de TWC zit kan je immers geen verlof opnemen!

Wat zijn de gevolgen als je de inschrijving in de tewerkstellingscel weigert?

- je werkgever kan je onmiddellijk ontslaan hetzij met een te presteren opzeg, hetzij met een opzegvergoeding
- je werkgever deelt aan de Directeur van de tewerkstellingscel je weigeringsbeslissing mee
- als je voldoet aan de verlaagde leeftijdsvoorwaarde om brugpensioen te kunnen genieten zal je **GEEN RECHT OP BRUGPENSIOEN** hebben
- je zal **geen inschakelingsvergoeding** ontvangen, maar wel de eventuele verbrekingsvergoeding



- op het ogenblik dat je werkloosheidsuitkeringen aanvraagt zul je een sanctie opgelegd krijgen van tijdelijke of definitieve uitsluiting van uitkeringen

Uitzondering: geen sanctie indien

- je gedurende de 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst zonder onderbreking aan het werk was als loontrekkende of een activiteit als zelfstandig uitoefende ofwel;
- je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding (zonder opzegtermijn) je de leeftijd van 58 jaar hebt bereikt;
- je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding (zonder opzegtermijn) je 38 jaar loopbaan hebt.

Heb je recht op outplacement als je geweigerd hebt om je in te schrijven in de tewerkstellingscel?

Dit is niet meer het geval omdat CAO 82bis vermeldt dat indien er een tewerkstellingscel bestaat in het kader van het activerend beleid, alleen de procedure voorgeschreven voor de inschrijving in de tewerkstellingscel, zoals beschreven in dit hoofdstuk, mag gevolgd worden.

Is brugpensioen mogelijk hoewel dit hoofdstuk niet op jou van toepassing is?

Dit is mogelijk in de volgende gevallen:

- je werkgever vraagt geen verlaagde brugpensioenleeftijd aan of;
- je bent ontslagen vóór de aankondiging van het collectief ontslag of;
- het collectief ontslag werd aangekondigd vóór 31 maart 2006 of;
- je bent niet ontslagen in het kader van een collectief ontslag of;
- je vraagt brugpensioen aan de normale brugpensioenleeftijd bijv. sector CAO van 55 jaar en 38 jaar anciënniteit en jij bent 58 jaar of.

Brugpensioen onder de 'normale voorwaarden' blijft dan mogelijk:

- geen verplichting om je in te schrijven als werkzoekende;
- geen verplichting om beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt;
- de werkgever is **niet verplicht** om je outplacement aan te bieden en jij bent niet verplicht het te vragen;
- geen verplichting je in te schrijven in de tewerkstellingscel, doe je het toch: moet je eraan blijven meewerken, zoniet sancties! Je ontvangt wel geen inschakelingsvergoeding.

C. Bijdragen en afhoudingen

Wat verandert er voor de werkgever?

Initieel voorzag het pact dat vanaf 2007 de werkgeversbijdrage (die voordien forfaitair was) voortaan zou afhangen van een percentage: hoe jonger de bruggepensioneerde is, hoe hoger de bijdrage zal zijn.

Onderstaande regeling is weliswaar al opgenomen in de wet diverse bepalingen van 27 december 2006 maar is nog niet in voege omdat de datum van in werking treding bij een Koninklijk Besluit moet vastgesteld worden, en dit Koninklijk Besluit er nog steeds niet is.

Werkgeversbijdrage op complement	
50-51 jaar	30 %
52-54 jaar	24 %
55-57 jaar	18 %
58-59 jaar	12 %
60+	6 %

Opmerking: indien de bruggepensioneerde een andere job vindt (bij een andere werkgever dan zijn vorige werkgever), dan moet de werkgever geen bijdragen meer storten.

Wat verandert er voor de bruggepensioneerde?

Net zoals vroeger zal 6,5 % worden afgehouden.

Grens: de totale vergoeding mag niet lager liggen dan 1.195,35 euro voor een bruggepensioneerde zonder familiale lasten of 1.439,83 euro voor een bruggepensioneerde met familiale lasten.

In principe zijn de werkloosheidsuitkering en het brugpensioencomplement vrijgesteld van afhoudingen in het geval van hervatting van het werk bij een andere werkgever of als zelfstandige.

D. Beschikbaarheid

Initieel voorzag het Generatiepact dat vanaf 2008 de bruggepensioneerde beschikbaar moest zijn voor iedere "geschikte" job tenzij hij aan bepaalde voorwaarden voldoet (zie verder).

De criteria die worden gebruikt om het al dan niet "geschikte" karakter van een job te rechtvaardigen, zijn dezelfde als de criteria die worden gebruikt voor de oudere werklozen (+ 50 jaar) en die iets soepeler zijn dan voor de gewone werkloze.

Een job die niet overeenstemt met de volgende criteria wordt niet beschouwd als een geschikte job:

- een beroep waarop men wordt voorbereid door studies of een opleiding van de werkgever.
- een beroep dat niet overeenstemt met het vertrouwde beroep of met een gelijkaardig beroep (behalve indien de aanwervingsmogelijkheden voor dat beroep uiterst beperkt zijn).



Of een job die volgende aspecten inhoudt:

- een afwezigheid van de woonplaats van meer dan 10 uur per dag
- verplaatsingen van meer dan 2 uur per dag
- een netto-inkomen (- verplaatsingskosten ten laste van de werkgever + kindergeld + bijkomende uitkeringen) dat lager ligt dan de werkloosheidsuitkeringen (- beroepsvoorheffing + kindergeld + bijkomende uitkeringen).
- nachtwerk.

Vrijstelling van outplacement en verplichting tot inschrijving als werkzoekende voor verschillende categorieën van bruggepensioneerden

1. Ter herinnering: het Generatiepact

Het generatiepact voorzag dat alle bruggepensioneerden en oudere werklozen jonger dan 58 jaar:

- verplicht outplacement moesten volgen;
- verplicht waren zich in te schrijven als werkzoekende;
- bij onderneming in moeilijkheden of herstructurering: verplichting tot inschrijving in tewerkstellingscel als brugpensioen wordt gevraagd aan een leeftijd lager dan de normale leeftijd geldend in de onderneming.

2. Het Interprofessioneel Akkoord

Het IPA voorzag het wegvallen van de verplichting tot outplacement, en hieraan gekoppeld het wegvallen van het sollicitatieverlof, voor:

- werknemers die minder dan halftijds werken;
- brugpensioen op 56 voor bouw en nacht;
- werknemers (bruggepensioneerden + gewone werklozen) met een loopbaan van 38 jaar (die na één jaar werkloosheid in aanmerking komen voor vrijstelling van beschikbaarheid).

Een ontwerp-KB dat deze wijzigingen doorvoerde werd voorgelegd aan de NAR.

Probleem bleef dat deze werknemers ten gevolge van het generatiepact echter wel tot hun 58'ste beschikbaar moesten blijven voor de arbeidsmarkt.

3. Het unaniem advies van de NAR van 24 april

Na lange en moeizame onderhandelingen konden we een unaniem advies bekomen dat een groot deel van de **bruggepensioneerden** volledig vrijgesteld wordt van de verplichting tot outplacement, beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en inschrijving voor de tewerkstellingscel, en van sollicitatieverlof (voor ontslagen die ingaan nadat dit KB ingegaan is).

Het advies werd omgezet in de IPAwet van 17 mei 2007 en het Koninklijk Besluit van 21 oktober 2007 voor wat outplacement betreft.

Voor gedetailleerde informatie over outplacement zie de ABVV brochure Outplacement.

Wat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt betreft, werden ontwerpen tot wijziging van de brugpensioenbesluiten goedgekeurd in functie van de adviezen maar nog niet officieel gepubliceerd.

Vrijstelling van outplacement en beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de volgende categorieën:

- brugpensioen oude reglementering (hoofdstuk 2 en 3 Koninklijk Besluit 1992) zowel gewoon regime ingegaan voor 1 januari 2008 als onderneming in herstructurering/moeilijkheden zonder verplichte tewerkstellingscel o.a intentie collectief ontslag aangekondigd voor 31.03.2006;
- BP algemeen stelsel of oudere werklozen 58 jaar (dit was al zo);
- BP 56 jaar bouw en nacht;
- BP 55-57 jaar oude CAO's (o.a. metaal, ...);
- bruggepensioneerden met een loopbaan van 38 jaar, met inbegrip van dezen die in aanmerking komen voor brugpensioen op een lagere leeftijd in kader van erkenning onderneming in herstructurering/moeilijkheden (post generatiepact-activerend beleid);
- brugpensioen zware beroepen (58 jaar en 35 jaar loopbaan + ploegenstelsel/ onderbroken arbeid/ nachtarbeid);
- brugpensioen erkende mindervaliden of ernstige lichamelijke problemen (58 jaar en 35 jaar loopbaan);
- brugpensioen lange loopbaan (56 jaar en 40 jaar loopbaan);
- werknemers Stads- en streekvervoer.

We kunnen het ook anders formuleren: alleen de werknemers die in brugpensioen gesteld worden in het kader van onderneming in moeilijkheden of herstructurering post generatiepact die nog geen 38 jaar loopbaan hebben en die niet kunnen genieten van de andere, gewone, BP stelsels, zullen nog de gevolgen van het generatiepact moeten ondergaan.

De **werklozen, niet-bruggepensioneerden**, met 38 jaar loopbaan worden ook vrijgesteld van de verplichting tot outplacement (tenzij ze toch hun recht opvragen).

Maar ze krijgen pas een vrijstelling van hun verplichting tot beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt als ze 312 dagen vergoed werkloos zijn (in een periode van 2 jaar);

De oudere werklozen die vallen onder de CAO textiel blijven zoals vandaag vrijgesteld van de verplichting zich in te schrijven als werkzoekende.

E. Werkhervatting bij brugpensioen en Canada Dry

Een van de pijlers van het Generatiepact is de tewerkstelling van oudere werknemers bevorderen.

Zo werden maatregelen genomen waarbij zowel in het kader van brugpensioen als bij pseudobrugpensioen (canada dry) de werkherleving gestimuleerd wordt.

Deze stimulansen slaan zowel op de voordelen op het vlak van de sociale bijdragen en inhoudingen, ten voordele van RVP en RVA als op de doorbetaling van de aanvullende vergoedingen brugpensioen en pseudobrugpensioen bij werkherleving.



Het behoud van de aanvullende vergoeding wordt geregeld in een aanpassing van CAO17 (tricies), de vermindering van bijdragen en inhoudingen in een Koninklijk Besluit en de wet diverse bepalingen van 27 december 2006.

De aanpassing van CAO17 geldt **voor alle werkhervattingen vanaf 1 januari 2007** en is ook van toepassing op werkhervattingen van alle bruggepensioneerden (dus ook dezen die al langer op brugpensioen zijn).

Wat gebeurt er met mijn brugpensioen als ik het werk hervat?

1. Bij 'gewoon' brugpensioen (buiten het geval van herstructurering of bedrijf in moeilijkheden)

a. je hervat het werk tijdens de periode gedekt door de opzegvergoeding:

Je ex-werkgever zal vanaf de eerste dag na de periode gedekt door de opzegvergoeding je aanvullende vergoeding uitbetalen.

Het is *zeer belangrijk dat je je werkgever informeert* over je werkhervatting want dan worden er geen inhoudingen verricht op de aanvullende vergoeding en ontvang je dus een hoger nettobedrag dan als je dat niet doet.

Zodra je tewerkstelling beëindigd is moet je dat ook melden aan je voormalige werkgever en je inschrijven bij de werkloosheid. Je zal dan, om nog verder je aanvullende vergoeding te kunnen ontvangen, aan je voormalig werkgever het bewijs moeten leveren dat je van werkloosheidsuitkeringen geniet.

b. je vindt een nieuwe job tijdens je brugpensioen:

Dat moet je uiteraard melden aan de RVA via je vakbond maar ook aan je voormalig werkgever.

Zo kun je genieten van een hogere netto aanvullende vergoeding vermits er dan vrijstelling van inhoudingen is.

Bij het einde van de tewerkstelling moet je je opnieuw inschrijven bij de werkloosheid en het melden aan je voormalig werkgever. Aan deze laatste moet je dan ook het bewijs leveren dat je werkloosheidsuitkeringen geniet.

c. je presteert een opzeg met het oog op je brugpensioen en je vindt een andere job:

In dit geval is het aan te raden om geen tegenopzegging te geven en de opzegtermijn volledig uit te doen en je nieuwe job te starten na de opzegtermijn.

Reden: de CAO17 voorziet niet de doorbetaling van de aanvullende vergoeding brugpensioen in dit geval.

2. Bij brugpensioen in het kader van het *activerend beleid* (erkende onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden die een collectief ontslag doorvoerde)

2.1. Werkhervatting tijdens de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding:

Als je je inschrijft in de tewerkstellingscel moet je minimum zes maanden ingeschreven blijven. Als je daarna geen werk hebt kun je je inschrijven om werkloosheidsuitkeringen te genieten op voorwaarde dat je werkgever geen bijkomende verbrekingsvergoeding moest betalen omdat de opzeg geschorst geweest is wegens ziekte bijvoorbeeld. In dat laatste geval kun je je pas inschrijven bij de werkloosheid na afloop van de periode gedekt door die bijkomende opzegvergoeding.

Als je werk vindt tijdens de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding (en een eventuele bijkomende opzegvergoeding) kunnen zich verschillende situaties voordoen:

a. je verliest je nieuwe job voordat het einde van die periode verstreken is:

Dan moet je terugkeren naar de tewerkstellingscel en als je dan ondertussen geen nieuwe job meer vindt moet je na afloop van die periode(n) je inschrijven bij de werkloosheid en ontvang je vanaf dan je aanvullende vergoeding brugpensioen.

b. je bent nog aan het werk als die periode gedekt door de inschakelingsvergoeding (en eventuele bijkomende opzegvergoeding) afgelopen is:

Je moet je voormalige werkgever inlichten die vanaf dan de aanvullende vergoeding zal uitbetalen.

Je hebt er alle belang bij je werkgever te informeren want je zal een hogere nettovergoeding ontvangen omdat de inhoudingen wegvallen. Dat ontvang je gedurende de gehele duur van de tewerkstelling.

Bij het einde van je tewerkstelling moet je je inschrijven bij werkloosheid en je werkgever inlichten aan wie je het bewijs moet geven dat je werkloosheidsuitkeringen geniet.

2.2. Werkhervatting als je al met brugpensioen bent:

Je moet het melden aan werkloosheid via vakbond en aan voormalig werkgever. Je ontvangt dan een hogere netto aanvullende vergoeding gedurende de hele duur van de tewerkstelling.

Bij het einde van de tewerkstelling moet je eveneens je voormalig werkgever inlichten en je inschrijven bij werkloosheid en aan de werkgever het bewijs leveren dat je uitkeringen geniet.

Wat gebeurt er met mijn aanvullende vergoeding pseudobrugpensioen (Canada dry) als ik het werk hervat?

Zie hoofdstuk Canada dry bladzijde 40



DEEL 2: PRESTATIEVERMINDERINGEN

A. Door collectieve arbeidsduurvermindering

Er bestaat in België een systeem van bijdrageverminderingen om werktijdverkorting te stimuleren.

Het is perfect mogelijk om dit systeem in te voeren voor alle werknemers van het bedrijf, of voor de werknemers van een bepaalde afdeling, of voor de werknemers vanaf een bepaalde leeftijd. Enige voorwaarde is dat de doelgroep goed omschreven is, en dat alle werknemers ervan genieten. Zo kan bijvoorbeeld arbeidsduurvermindering ingevoerd worden voor alle 55-plussers in het bedrijf, of voor alle arbeiders die in ploegen werken en ouder zijn dan 50 jaar, enz...

Deze arbeidsduurvermindering kan in eender welke vorm gegoten worden: minder uren per week, of meer verlofdagen, of een combinatie van beiden.

Zij moet doorgevoerd worden met loonbehoud (tenzij een CAO iets anders voorziet), en vastgelegd worden via een verandering van het arbeidsreglement, die moet doorgestuurd worden aan de sociale inspectie.

De volgende bijdrageverminderingen kunnen dan aangevraagd worden aan de RSZ:

Type vermindering	Bedrag per trimester (€)	Duur (kwartalen)
Naar 37 uur of minder	400	8
Naar 36 uur of minder	400	12
Naar 35 uur of minder	400	16
Naar vierdagenweek	400	4
Tegelijk arbeidsduurvermindering en overstap naar vierdagenweek	1000 in de overlappende kwartalen + 400 in de resterende kwartalen	

Meer uitleg over dit alles vind je in onze brochure.

Zie www.abvv.be

B. Tijdskrediet

Je kan ook individueel beslissen om minder te gaan werken: 4/5'de of halftijds tijdskrediet.

Je krijgt dan een uitkering om je inkomensverlies (gedeeltelijk) te compenseren. Ook je sociale zekerheidsrechten (bijv. je pensioen) blijven berekend op je voltijds loon.

Indien je 5 jaar in dienst bent van je onderneming, en je hebt de afgelopen 12 maanden voltijds gewerkt, dan kan je overschakelen op 4/5'de. Je mag 5 jaar 4/5'de werken vóór je 50'ste, en – indien je 20 jaar gewerkt hebt – mag je vanaf je 50'ste ononderbroken 4/5'de of halftijds werken tot je (brug)pensioen. Je krijgt dan een hogere premie.

Je kan ook minstens één jaar voltijds onderbreken.

Je kan bovendien ook zorgverlof opnemen, bijvoorbeeld om een ziek familielid bij te staan. Doe je dit deeltijds, dan krijg je als 50-plusser ook verhoging van je uitkering.

Specifiek voor oudere werknemers voorziet het generatiepact nog het volgende vanaf 1/1/2007:

- 55-plussers kunnen altijd 4/5'de tijdskrediet nemen; deze mensen tellen niet meer mee voor het percentage werknemers dat tegelijkertijd op tijdskrediet mag zijn (5% van de werknemers, tenzij een CAO of arbeidsreglement meer voorziet);
- werknemers ouder dan 50 moeten geen 5 jaar anciënniteit meer hebben in het bedrijf alvorens tijdskrediet te kunnen nemen. Zij zullen dit al kunnen na 3 jaar, en bij nieuwe aanwervingen en indien de werkgever akkoord is: na 2 jaar (+ 50 jaar) of na 1 jaar (+ 55 jaar) anciënniteit in de onderneming;
- voltijds tijdskrediet met uitkering kan alleen nog langer dan 1 jaar indien dit aangevraagd wordt om scholing te volgen, zieke familieleden te verzorgen of kinderen – 8 jaar op te voeden.

Opgelet!

Je werkgever is na deeltijds tijdskrediet niet verplicht om je aanvullende vergoeding te berekenen op je vroeger voltijds loon, tenzij een CAO dit voorziet.

De volledige uitleg over het systeem van tijdskrediet (alleen voor de privé-sector) en zorgverlof (voor alle werknemers) vind je in onze speciale brochure, ook te lezen op onze website www.abvv.be



C. Het halftijds brugpensioen

Wat?

Het gaat om:

- halftijds werk;
- gecombineerd met een werkloosheidsuitkering (forfait) en;
- een bijkomende aanvullende vergoeding betaald door de werkgever of het fonds dat hij heeft gevolmachtigd.

Dit systeem is enkel toepasbaar op werknemers in de privé-sector.

Voorwaarden

- 25 jaar loopbaan (de loopbaanvereiste is niet verhoogd door het generatiepact!);
- 12 maanden voltijds bij dezelfde onderneming;
- schriftelijk akkoord van de werkgever over de arbeidsduurvermindering;
- CAO nr. 55 van de NAR bepaalt de voorwaarden en modaliteiten die moeten worden vervuld, maar geeft geen automatisch recht: het moet dus worden 'uitgevoerd' door een sectorale of ondernemings-CAO;
- de minimumleeftijd werd bepaald op 55 jaar;
- de minimumleeftijd werd echter bepaald op:
 - 58 jaar, als er geen CAO is;
 - 57 jaar, als het gaat om een ondernemings-CAO en als de leeftijd toepasbaar voor het voltijds brugpensioen werd bepaald op 58 jaar;
 - 56 jaar, als het gaat om een sectorale CAO en als de leeftijd toepasbaar voor het voltijds brugpensioen werd bepaald op 58 jaar.
- De werknemer moet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde op het moment waarop de vermindering van prestaties van start gaat;
- De werkgever moet de werknemer vervangen, tenzij hij reeds 60 is geworden op het moment waarop de vermindering van prestaties van start gaat en in dezelfde andere gevallen van vrijstelling dan degene voorzien voor het voltijds prepensioen (zie hierboven).

Opgelet!

- overgang van halftijds naar voltijds brugpensioen gaat perfect, maar je opzegtermijn gaat pas in vanaf het moment dat je de leeftijd bereikt voor het voltijds brugpensioen;

Vrijstelling

De halftijdse werknemer op brugpensioen wordt vrijgesteld van:

- de inschrijving als werkzoekende;
- beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Inhouding op de aanvullende vergoeding

De werkgever moet 3,5 % berekenen op het totale bedrag van het halftijdse brugpensioen (werkloosheidsuitkering en aanvullende vergoeding).

Inhouding op de werkloosheidsuitkering

= 1 % van het totale bedrag van het brugpensioen (werkloosheidsuitkering en bijkomende schadevergoeding).

Opgelet: deze inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het bedrag van het brugpensioen onder de 719,91 euro komt voor een werknemer met gezinslasten, of onder de 597,68 euro voor een werknemer zonder gezinslasten.



DEEL 3: CANADA DRY OF PSEUDO BRUGPENSIOENEN

Zoals de drank 'canada dry' een alcoholvrij afkooksel is van champagne, zo zijn de canada-dry eindeloopbaanregelingen een afkooksel van het brugpensioen.

Met de term Canada Dry worden in de praktijk de regelingen bedoeld waarbij een werknemer wordt ontslagen zonder dat hij/zij voldoet aan de voorwaarden om van het brugpensioen te genieten, maar waarbij een gelijkaardig voordeel als bij brugpensioen wordt toegekend. Meestal bestaat het voordeel uit een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering. Dergelijke regelingen kunnen voortspuiten uit een CAO afgesloten op sector of bedrijfsvlak of uit een individueel akkoord.

In tegenstelling tot de aanvullende vergoedingen bij brugpensioen waren de aanvullende vergoedingen canada dry niet onderhevig aan sociale bijdragen, noch inhoudingen.

Daarin is verandering gekomen toen de programmawet van 27 december 2004 het principe van bijdragen en inhoudingen op de aanvullende vergoedingen instelde.

De wetsbepalingen moesten nog uitgevoerd worden bij koninklijk besluit.

Op 22 maart 2006 werd in het kader van het Generatiepact, een Koninklijk Besluit uitgevaardigd waardoor de bepalingen van die programmawet werden uitgevoerd en de wet eindelijk in werking kon treden.

De maatregelen traden in werking op 1 april 2006 met uitzondering van de aangeduide plaatsen.

Het Koninklijk Besluit werd met ingang van 1 januari 2007 gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 25 februari 2007. De wijzigingen slaan voornamelijk op de sectorale regelingen.

De wet diverse bepalingen van 27 december 2006 legde een nieuwe wettelijke basis voor een geïntegreerd systeem van bijdragen en inhoudingen dat zowel geldt voor de aanvullende vergoedingen betaald bij brugpensioen als bij canada dry of bij tijdscrediet.

Deze wet moet nog uitgevoerd worden bij een nieuw Koninklijk Besluit dat ter advies wordt voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad maar nog niet officieel is.

Wie valt onder het nieuwe stelsel?

Geen inhoudingen, noch bijdragen	Inhoudingen + bijdragen
Je bent jonger dan 50 jaar	
Je bent 50 jaar of ouder en: <ul style="list-style-type: none"> • Je bent ontslagen vóór 1 oktober 2005 (eventueel met opzegtermijn die na 1 oktober 2005 loopt) of • Je genoot al een aanvullende vergoeding vooraleer je 45 werd of • Je genoot al een aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006 	Je bent 50 jaar of ouder en: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen vanaf 1 oktober 2005 • Je genoot geen aanvullende vergoeding vooraleer je 45 werd • Je genoot geen aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006
Je geniet een aanvullende vergoeding op: <ul style="list-style-type: none"> • Bruggpensioen • Ouderschapsverlof, palliatief verlof, zorgverlof • Tijdskrediet of loopbaanvermindering met 1/5e • Overstap van nachtwerk naar dagwerk (CAO46) • Tijdelijke werkloosheid • Ziekte-uitkeringen 	Je geniet aanvullende vergoeding op: <ul style="list-style-type: none"> • Volledige werkloosheid (voltijds of halftijds) • Tijdskrediet, loopbaanvermindering (voltijds of halftijds) • Ook wanneer de aanvullende vergoeding toegekend bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt doorbetaald bij ziekte
De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald <ul style="list-style-type: none"> • in toepassing van een sectorale CAO (paritair comité of NAR) van onbepaalde duur die reeds van kracht was op 30 september 2005 	De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald op basis van een sectorale de CAO van onbepaalde duur dateert van 1 oktober 2005 of erna
Je aanvullende vergoeding bij werkloosheid/tijdskrediet wordt betaald op basis sector CAO van bepaalde duur die reeds van kracht is op 30 september 2005 en steeds verlengd werd zonder dat het bedrag van de aanvullende vergoeding verhoogd werd of de doelgroep uitgebreid werd.	Je aanvullende vergoeding wordt betaald ofwel op basis van een sectorale de CAO van bepaalde duur die dateert van 1 oktober 2005 of erna; ofwel op basis van een sectorale CAO van bepaalde duur die dateert van vóór 1 oktober 2005 maar waarvan de doelgroep werd uitgebreid of waarbij het bedrag van de aanvullende vergoeding werd verhoogd
Je werkt bij: <ul style="list-style-type: none"> • Publieke sector • Social profit • Stads-en streekvervoer • Vrij gesubsidieerd onderwijs 	Je werkt bij alle andere sectoren van de privésector



Welke inhoudingen voor de werknemer en welke bijdragen voor de werkgever?

	Inhoudingen werknemers		Bijdragen werkgevers	
Individueel akkoord	3% +3,5% (max.bedrag) bij ziekte: alleen 3,5%		32,25%	
Sectoraal akkoord (CAO) Afgesloten na 30 september 2005	3% +3,5% (max.bedrag) bij ziekte: alleen 3,5%		32,25%	
Vanaf 1 januari 2007 Sector CAO afgesloten vóór 1 oktober 2005 of na 30 september 2005 en verlenging van oude CAO	Geen inhoudingen		geen bijdragen	
Tijdskrediet ½ vanaf 50 jaar waarbij werknemer blijft presteren (alleen sectorale stelsels)	0,17% 0,15%		32,25%	
Tijdskrediet ½ vanaf 50 jaar met vrijstelling van prestaties	7% + 6% inhouding		64,50%	
Tijdskrediet ½ vanaf 50 jaar waarbij de werknemer vervangen wordt	Blijft presteren	Presteert niet	Blijft presteren	Presteert niet
	0,17 %	7 %	1,61 %	64,50 %
	0,15 %	6 %		

Wat is de situatie in geval van werkhervatting?

1) Bij een andere werkgever:

Als je werkloos of in tijdscrediet bent, een aanvullende vergoeding ontvangt en het werk hervat ofwel als loontrekkende bij een **andere** werkgever ofwel als zelfstandige kunnen onder bepaalde voorwaarden, de inhoudingen en bijdragen op de aanvullende vergoeding verminderd worden.

Voor de periode tussen 1 april 2006 en 31 december 2007:

Geen bijdragen, noch inhoudingen op de aanvullende vergoeding voor zover de overeenkomst die afgesloten is vóór 1 januari 2008, **niet expliciet verbiedt dat de aanvullende vergoeding wordt doorbetaald⁶ bij werkhervatting.**

3 mogelijkheden:

	Inhoudingen werknemers			Bijdragen werkgevers		
	Werkloos	Ziek	Werk	Werkloos	Ziek	Werk
Het akkoord zegt niets over doorbetaling AV bij werkhervatting	3,5%	3,5%	-	32,25%	32,25%	-
	3%		-			
Het akkoord stelt dat de AV wordt doorbetaald	3,5%	3,5%	-	32,25%	32,25%	-
	3%	3%	-			
Het akkoord stelt dat de AV NIET wordt doorbetaald <ul style="list-style-type: none"> • voor de periode dat je inactief bent (geen werkhervatting) • voor de periode van werkhervatting vanaf 1 januari 2007 	Werkloos	Ziek		<ul style="list-style-type: none"> • Bijdrage van 64,50% zowel als werknemer werkloos, ziek is • Bijdrage van 64,50% 		
	7%	7%				
	6%	-				
	Voor zover 'iets' betaald wordt: 7%+6%					

⁶ Onder doorbetaling wordt verstaan: betaling van een bedrag dat ten minste gelijk is aan het bedrag dat zou betaald worden indien de werknemer het werk niet hervat zou hebben.



Voor de periode vanaf 1 januari 2008

De CAO of het akkoord op basis waarvan de aanvullende vergoeding wordt uitbetaald moet **expliciet vermelden dat de aanvullende vergoeding wordt doorbetaald** bij werkhervatting.

3 mogelijkheden:

	Inhoudingen werknemer			Bijdragen werkgever		
	Werkloos	Ziek	Werk ⁷	Werkloos	Ziek	Werk
CAO of akkoord zegt niets over doorbetaling AV	7%	7%	7%	64,50% bij werkloosheid, ziekte of werkhervatting		
	6%	6%	6%			
CAO of akkoord stelt dat AV wordt doorbetaald	3,5%	3,5%	-	32,25%	32,25%	-
	3%	-	-			
CAO of akkoord stelt dat AV NIET wordt doorbetaald	7%	7%	7%	64,50% bijdrage zowel bij werkloosheid, ziekte als werkhervatting		
	6%	-	6%			

2) Werkhervatting bij dezelfde werkgever

De aanvullende vergoeding wordt beschouwd als **loon** (inhouding van 13,07% voor de werknemer) tijdens de werkhervatting.

Wat te doen bij werkhervatting?

Als je het werk hervat of een activiteit als zelfstandige start doe je er goed aan om je ex-werkgever zo vlug mogelijk ervan op de hoogte te stellen.

Daarbij moet je niet alleen de begindatum opgeven maar ook het arbeidsregime (hoeveel dagen, aantal uren indien deeltijds).

Ook bij het einde van de werkhervatting of de activiteit als zelfstandige moet je je ex-werkgever inlichten.

Hoe wordt dit alles gecontroleerd?

De RSZ voert controles uit bij de aangiften van de werkgevers en spoort tewerkstellingen bij andere werkgevers op, zelfs bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen.

Opgelet! De werkgever is niet verplicht rekening te houden met de werkhervatting bij het berekenen van de inhoudingen. Hij kan gewoon de regularisatie door de RSZ afwachten.

In de praktijk heeft hij er baat bij om er wel rekening mee te houden, de regularisaties betekenen immers veel administratieve rompslomp.

⁷ Voor zover er 'iets' betaald wordt

⁸ idem

DEEL 4: DE PENSIONERING

In het debat over het einde van de loopbaan en het generatiepact werd heel weinig gesproken over de pensioenen.

Dit is grotendeels te verklaren doordat de pensioenwetgeving in 1997 al grondig hervormd werd. De toegangsvoorwaarden werden strenger, vooral dan voor de vrouwen.

Toch zijn er nu opnieuw beslissingen genomen in de sector van de pensioenen: zowel voor de rustpensioenen als voor de overlevingspensioenen.

Een **rustpensioen** is een vervangingsuitkering toegekend aan zij die de wettelijke pensioenleeftijd of de leeftijd van 60 jaar bereiken en dit op basis van een persoonlijke beroepsloopbaan, ongeacht het stelsel.

Om de wijzigingen te kunnen kaderen verkozen we om eerst een schets van de huidige reglementering weer te geven.

A. Wanneer kan ik met pensioen?

- De **wettelijke pensioenleeftijd**, vandaag, is:
 - 65 jaar voor de mannen en;
 - 64 jaar voor de vrouwen.Vanaf 2009 is deze 65 jaar voor elke werknemer.
- Toch kun je vanaf 60 jaar vrij de ingangsdatum van je pensioen kiezen, voorzover je 35 loopbaanjaren kunt bewijzen. Geregulariseerde studiejaren tellen hiervoor niet mee. Dit is wat men noemt het **vervroegd pensioen**.
Uitzondering: Het pensioen kan niet worden toegekend aan de gerechtigden op een voltijds conventioneel brugpensioen: voor hen is de pensioenleeftijd 65 jaar (64 jaar voor de vrouwen).

B. Hoeveel bedraagt mijn pensioen?

Het pensioenbedrag is afhankelijk van **drie parameters**:

1. de gezinssituatie;
2. de verdiende lonen gedurende de **ganse** loopbaan;
3. de lengte van de loopbaan.

Deze drie parameters worden opgenomen in de volgende formule:

$$60 \text{ of } 75\% \times \frac{\text{Gemiddelde lonen} \times \text{aantal loopbaanjaren}}{44 \text{ (V) of } 45 \text{ (M)}}$$



1. De gezinssituatie

De 60 of 75% wordt bepaald aan de hand van de gezinssituatie:

- 75%: Gezinshoofd met gezinslast
Gezinslast: partner heeft geen/beperkt inkomen
- 60%: Overige

2. De lonen verdiend gedurende de loopbanen

Voor het werknemersstelsel, tellen, voor de berekening van het pensioenbedrag, de lonen van elk jaar tewerkstelling mee.

Enkel voor wat de pensioenen van de statutaire ambtenaren betreft, wordt rekening gehouden met het loon van de vijf laatste jaren.

Er zijn drie soorten lonen die meetellen. Het gaat telkens om brutolonen.

- **Werkelijk verdiende lonen:**
Vanaf 1955 voor de arbeiders – 1958 bedienden;
Sinds 1981: toepassing loonplafond.
- **Fictieve lonen:** voor de gelijkgestelde periodes (zie verder)
- **Forfaitaire lonen:** Voor de tewerkstelling vóór 1955/1958, alsook in bepaalde andere gevallen indien het forfaitair loon voordeliger is dan werkelijk verdiende loon.

Voor de lonen die meetellen speelt een maximum en een minimum:

- **Loonplafond: 44.994,88 €** (voor loopbaanjaar 2007).
Ligt het jaarloon hoger dan het loonplafond, dan wordt met het stuk dat overschrijdt, geen rekening meer gehouden voor de berekening van het pensioen;
- **Minimumrecht per loopbaanjaar: 18.389,19 €** (1.1.2008)
Ligt het jaarloon voor een bepaald jaar onder dit bedrag en heeft de betrokkene minstens 15 jaar gewerkt, dan wordt voor dat betrokken jaar het minimumrecht per loopbaanjaar in aanmerking genomen.
Deze verhoging mag echter niet tot gevolg hebben dat het pensioen groter wordt dan 15.584,90 € voor een gezin en 12.691,91 € voor een alleenstaande.

3. De duur van de loopbaan

Om recht te hebben op een volledig pensioen moeten 45 loopbaanjaren bewezen worden. Er bestaan drie types van periodes die meetellen:

- **Effectief gewerkte jaren**
- **Gelijkstelde periodes:**
Dit zijn periodes die automatisch gelijkgesteld worden met gewerkte periodes
- **Geregulariseerde periodes.**
Dit zijn periodes die gelijkgesteld worden voor zover er bijdragen betaald werden.
Bv. studiejaren na de leeftijd van 20 jaar.

De gelijkgestelde periodes in de pensioenen zijn niet gelijk aan de gelijkgestelde periodes in de brugpensioenen.

Het MINIMUMPENSIOEN

Als het bedrag van het pensioen lager is dan een bepaald minimum, en er kan een loopbaan van minstens 2/3 (30 jaar) voltijds⁹ bewezen worden, dan wordt hetzelfde minimum, evenredig met de loopbaanbreuk, gegarandeerd.

Het gewaarborgd minimumpensioen bedraagt (index 1 januari 2008):

- 13.786,01 € voor het gezinspensioen;
- 11.032,28 € voor het pensioen alleenstaande.

Wat is nieuw sinds het Generatiepact?

- In het Generatiepact wordt getracht om het pensioenniveau van de mensen met een atypische, te korte of slecht bezoldigde loopbaan op te trekken. Dit gebeurt door het sleutelen aan verschillende aspecten van het **minimumrecht per loopbaanjaar**. Het bedrag van het minimumrecht per loopbaanjaar werd opgetrokken met 17 %, tot op het niveau van het minimumpensioen.

Deze bepaling is van toepassing op de pensioenen die daadwerkelijk en voor de 1ste maal ten vroegste op 1 oktober 2006 aanvangen.

- Uitbreiding van de toegang tot het **minimumpensioen** tot zij die slechts een halftijdse tewerkstelling kunnen aantonen.

Dit geldt voor de pensioenen die ingaan vanaf 1 oktober 2006.

Voorbeeld:

Iemand die 20 jaar voltijds en 12 jaar halftijds werkte heeft nu recht op het gewaarborgd minimumpensioen, op volgende wijze:

$$11.032,28 \text{ €} \times \frac{(20 \text{ jaar voltijds} + 6 \text{ jaar voltijds} (= 12 \text{ jaar halftijds}))}{45 \text{ jaar}}$$

- Er werd ook een nieuwe regeling ingevoerd rond het **loonplafond** waarboven het loon niet meer in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het pensioen.

Voor dit loonplafond zou er voor de jaren na 2006 een onderscheid gemaakt worden tussen:

- Gewerkte en gelijkgestelde periodes;
- Periodes van volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen, volledige loopbaanonderbreking en volledig tijdskrediet.

Voor deze laatste groep zou de tweejaarlijkse welvaartsaanpassing van het berekeningsplafond zoals ingevoerd sinds de pensioenhervorming, niet meer plaatsvinden in 2007 en 2009.

- Een andere maatregel die invloed kan hebben op je pensioenbedrag is de **pensioenbonus**.

De Regering heeft beslist om een bonus bovenop het pensioen te geven aan zij die blijven werken:

- na de leeftijd van 62 jaar of;
- na een loopbaan van 44 kalenderjaren

De bonus (2 euro per extra gewerkte dag) is slechts van toepassing op de pensioenen die voor de eerste maal en ten vroegste ingaan vanaf 1 januari 2007 en dan bovendien slechts voor de gewerkte periodes na 1 januari 2006.

⁹ Minstens 285 dagen van 6 uur of 1.710 uur



C. Hoe blijft het welvaartsniveau van mijn pensioen gewaarborgd?

De levensverwachting neemt jaarlijks toe. Dit betekent dat mensen na hun pensionering nog een tijdje leven en dus ook consumeren. Daarom is het belangrijk dat:

- ze beschermd worden tegen armoede en uitsluiting en;
- hun koopkracht gewaarborgd blijft en

Dit gebeurt door aanpassingen van de pensioenen aan de welvaart.

De pensioenen worden automatisch aangepast aan de index. Ze worden ook aangepast aan de welvaart. Dit laatste gebeurt echter niet automatisch. Tot op vandaag gebeurt dit selectief en hoofdzakelijk ten voordele van de oudste en laagste pensioenen, de groep die de verhoging het meest nodig heeft.

Wat is nieuw?

Op de **sociale superministerraad te Raverszijde** van maart 2004 werd beslist om vanaf 2008 een mechanisme in werking te stellen waarbij de Regering tweejaarlijks een enveloppe voor welvaartsaanpassingen ter beschikking stelt en waarover de sociale gesprekspartners een advies over de invulling mogen geven.

In het **Generatiepact** werd dit mechanisme bekrachtigd en werd er bovendien een *wettelijke garantie* ingevoerd over hoeveel de enveloppe minstens moet bedragen. De enveloppe die ter beschikking gesteld wordt moet minstens overeenstemmen met de hypothesen die de studiegroep voor de vergrijzing gebruikt:

- 1,25% voor de plafonds
- 0,50% voor de uitkeringen
- 1,00% voor de minima

Deze percentages zijn de percentages die gebruikt worden om de enveloppe te berekenen en niet de percentages waarvoor de enveloppe gebruikt moet worden. Die keuze ligt in handen van de sociale gesprekspartners.

Volgens de wet van het generatiepact hebben de sociale partners in september 2006 een unaniem advies geformuleerd over het gebruik van deze enveloppe voor de periode 2007-2008. De regering besliste echter om de welvaartsaanpassing voor de pensioenen uit te betalen onder de vorm van een jaarlijkse bonus uitbetaald in april.

Tegen 15 september 2008 moeten we advies geven over de welvaartsaanpassingen 2009-2010, enz.

D. Kan ik mijn pensioen combineren met een beroepsinkomen?

Als gepensioneerde (zowel rust- als overlevingspensioen) mag je nog binnen bepaalde grenzen iets bijverdienen. Voor de activiteit als werknemer wordt het brutojaarloon bekeken, voor een activiteit als zelfstandige gaat het om de netto-inkomsten van dat jaar.

Overschrijdt het inkomen grenzen met minder dan 15%, dan wordt het pensioenbedrag proportioneel verlaagd.

Worden de grenzen met meer dan 15% overschreden, dan wordt het pensioen voor dat jaar geschorst.

De **inkomensgrenzen** die vandaag van toepassing zijn, maken een onderscheid naar:

- Soort pensioen: rust – of overlevingspensioen;
- Soort activiteit: werknemer of zelfstandige;
- Leeftijd: voor of na de wettelijke pensioenleeftijd.

Combinatie arbeid en rustpensioen

Op 1 januari 2004 werden de grenzen, onder Minister Vandenbroucke, al met 25% verhoogd, dit na negatief advies van de vakbonden. Toen ging het om de optrekking van alle grenzen.

In het Generatiepact werd beslist om opnieuw de grenzen te verhogen maar alleen deze voor de activiteit boven de wettelijke pensioenleeftijd. De grenzen onder die leeftijd worden niet meer aangepast.

De grenzen werden opgetrokken met 15% op 1 januari 2006. Op 1 januari 2007 was er opnieuw een verhoging met 10%. De huidige grenzen voor een tewerkstelling als werknemer zijn:

Professionele activiteit als werknemer	Rust- en overlevingspensioen VOOR de wettelijke pensioenleeftijd	Enkel overlevingspensioen VOOR de leeftijd van 65	Rust- en overlevingspensioen NA de wettelijke pensioenleeftijd
Geen kinderlast	€ 7.422	€ 16.000	€ 17.149
Met kinderlast	€ 11.132	€ 20.000	€ 20.860



E. Hoe kom ik meer te weten over mijn pensioenbedrag?

Vaak hebben keuzes gedurende de loopbaan een (grote) impact op het latere pensioenbedrag of de toegangsvoorwaarden. De meeste mensen zijn zich niet bewust van de invloed van die keuze op termijn.

Dat de behoefte naar meer informatie bestaat is duidelijk merkbaar aan de cijfers van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). Daar kunnen de 55-jarigen sinds 1997 een raming van hun pensioenbedrag aanvragen. Het aantal aanvragen nam de laatste 5 jaar met 87% toe!

Wat is nieuw?

Tegen 2010 zou iedereen een **individuele berekening** van zijn pensioenbedrag moeten kunnen aanvragen. Dit gebeurt vandaag al elk jaar automatisch voor werknemers vanaf 55 jaar.

Voor meer info kan je terecht op het gratis nummer van de RVP¹⁰.



¹⁰ 0800/50246 (NL)
0800/50266 (DE)
0800/50256 (FR)

DEEL 5: OUDERE WERKLOZEN: DE WERKHERVATTINGSTOESLAG

Vandaag kunnen oudere werknemers die volledig werkloos zijn aanspraak maken op een werkhervattingstoelage als ze effectief opnieuw aan de slag gaan als werknemer. De maandelijkse toeslag bedraagt 168,93 euro en krijgt de werknemer bovenop zijn loon.

De belangrijkste voorwaarden om recht te hebben op de werkhervattingstoelage:

- minstens 50 jaar oud zijn;
- 1 jaar volledig werkloos zijn;
- in totaal 20 jaar beroepsverleden;
- geen recht hebben op brugpensioen;
- geen aanspraak meer maken op uitkeringen als volledig werkloze.

De werknemer ontvangt een werkhervattingstoelage zolang hij of zij beschikt over een arbeidsovereenkomst en voor zover hij of zij geen inkomensgarantie-uitkeringen, loopbaanonderbrekings- of ziekte-uitkeringen geniet.

Vanaf 1 april wordt de werkhervattingstoelage voor oudere werklozen niet meer alleen toegekend aan werklozen die minstens een jaar werkloos zijn.

Voortaan moet iemand die volledig werkloos is, geen jaar 'wachten' alvorens aan de slag te kunnen met een werkhervattingstoelage. De toeslag kan ook toegekend worden aan oudere werklozen die zich als zelfstandige vestigen.

Op deze manier wil men oudere werknemers aanmoedigen om na een afdanking snel terug aan de slag te gaan.

Zo zal hun pensioen ook altijd berekend worden aan het hoogste loon: ofwel het vroegere, ofwel het loon van de nieuwe betrekking, als dat hoger is.



DEEL 6: FISCALE MAATREGELEN

A. Bruggpensioenen

1. Schrapping van de discriminatie die de “nieuwe gehuwde bruggepensioneerden” treft

De bruggepensioneerden genieten een belastingvermindering waarvan het bedrag daalt naarmate het bedrag van het bruggpensioen stijgt of ze over andere inkomsten beschikken.

De fiscale hervorming van 2001 voerde de decumulatie in (dat wil zeggen de individualisering) van het belastingskrediet ten gunste van alle vervangingsinkomsten, met uitzondering

- van de werkloosheidsuitkeringen;
- en de bruggpensioenen ‘nieuwe stelsels’ (die begonnen te lopen vanaf 1 januari 2004).

Dit betekende dus dat voor de gehuwde bruggepensioneerden een ander belastingskrediet toegepast werd naargelang het bruggpensioen vóór of na 1 januari 2004 ingegaan was:

- **voor de bruggpensioenen ingegaan vóór 2004** werd de belastingvermindering individueel toegekend; ze werd enkel berekend in functie van het bruggpensioeninkomen en niet langer in functie van het globale gezinsinkomen. Dit leidde tot een gevoelige vermindering van de belastingrekening voor de betrokken gehuwde bruggepensioneerden;
- **voor de bruggpensioenen ingegaan na 2004** werd de belastingvermindering niet individueel toegekend, ze werd nog steeds berekend op basis van het globale gezinsinkomen en niet enkel op grond van het bruggpensioeninkomen.

Het ABVV heeft hard geprotesteerd tegen deze situatie en met succes!

In het kader van het generatiepact werd deze fiscale discriminatie met terugwerkende kracht geschrapt aangezien deze schrapping ook betrekking heeft op de inkomsten 2004 (belastingsaangifte 2005).

Het fiscale regime dat nu geldt voor alle bruggepensioneerden is het volgende voor de inkomsten van 2008:

Vermindering	Per echtgenoot
Bedrag	
• alleenstaanden	1.781,29 €
• gezinnen	2 x 1.781,29 €

Wil je de jaarlijks geïndexeerde bedragen kennen, raadpleeg dan de Belastinggids van het ABVV.

2. Aanvullende brugpensioenvergoedingen – Fiscale behandeling

Vóór het pact

Vóór 2006 werd de brugpensioentoeslag beschouwd én belast als een brugpensioen en kwam dus in aanmerking voor de belastingvermindering die op de brugpensioenen wordt toegepast.

Na het pact

Het fiscale stelsel van de brugpensioentoeslag verandert fundamenteel vanaf 2007.

In het kader van het generatiepact had de regering besloten een nieuwe fiscale behandeling in te stellen voor de aanvullende brugpensioenvergoedingen (betaald in het kader van een conventioneel brugpensioen of een canada-dryregeling).

Dit nieuwe fiscale stelsel had tot doel een onderscheid maken in de fiscale behandeling van dit soort vergoedingen naargelang de CAO al dan niet in de verplichting (voor de werkgever) voorziet om de betaling van de vergoeding voort te zetten tijdens periodes van werkhervatting van de werknemer bij een nieuwe werkgever.

Er werd een overgangsregeling voorzien die bepaalde dat het tot 31 december 2007 volstond als in de CAO of in de individuele regeling niet uitdrukkelijk opgenomen was dat de betaling onderbroken werd bij werkhervatting. Vanaf 2008 moeten alle CAO's of individuele regelingen wel vermelden dat de aanvulling doorbetaald blijft in geval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige.

De wet houdende diverse bepalingen van december 2006 bracht een wijziging in die fiscale situatie van de aanvullende vergoedingen aan wanneer de CAO de verplichting niet bevat tot verdere uitbetaling ervan. Ze zullen dus belast worden als een vervangingsinkomen, maar zonder de overeenkomstige belastingvermindering. Dit komt erop neer dat er zal belast worden aan het marginale (= hoogste) aanslagpercentage.

Het fiscale regime van die aanvullende vergoedingen zal bovendien steeds afhangen van het al dan niet bestaan in de overeenkomst van de verplichting van de ex-werkgever om de uitbetaling van de vergoedingen te blijven doorbetalen tijdens de periodes van werkhervatting bij een andere werkgever.

In de praktijk zal dit voor de aanvullende uitkeringen op brugpensioenen niets veranderen want er werd in de NAR een aanpassing van CAO 17 doorgevoerd die bepaalt dat de brugpensioencomplementen doorbetaald zullen worden bij werkhervatting bij een nieuwe werkgever. Meteen zullen de strengere fiscale bepalingen zonder voorwerp zijn in het kader van de conventionele brugpensioenen.

Het probleem m.b.t. het wetsvoorstel van december 2006 zat hem in de canada-dryregelingen waar er een onaanvaardbaar verschil zat tussen de regeling van de sociale bijdragen en de fiscale behandeling.

In de fiscaliteit is het toepassingsgebied van het wetsontwerp veel ruimer: er is geen leeftijdsgrens van 50 jaar voorzien en er is geen sprake van uitsluiting van de oude sectorale CAO's. Dit betekent dat alle aanvullende uitkeringen voor volledige werkloosheid gevisieerd zijn.



Dit was uiteraard onaanvaardbaar en het ABVV heeft zijn relais in de regering aangesproken met de vraag om een amendement in te dienen die de fiscale regeling zou gelijkstellen met de sociale regeling.

Onze stappen werden met succes bekroond. De wet houdende diverse bepalingen van december 2006 bepaalt bijgevolg dat het belastingregime dat in het kader van het generatiepact in het leven geroepen werd, geen betrekking heeft op de vergoedingen betaald aan een werknemer van jonger dan 50 jaar.

Belastingregime¹¹

Het belastingregime van die aanvullende uitkeringen hangt in feite af **van het al dan niet** voorkomen in de **overeenkomst canada-dry** van de **verplichting** voor de vroegere werkgever om de **vergoeding te blijven betalen** tijdens de periodes van werkhervatting bij een andere werkgever.

Voor de periode vóór de werkhervatting

- *als de vroegere werkgever **verplicht is** de vergoeding te blijven betalen tijdens de periodes van **werkhervatting**:*
dan wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als **een ander vervangingsinkomen** dat in aanmerking komt voor de berekening van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens zoals die bestaat voor de andere vervangingsinkomens.

Dit komt in feite neer op het behoud van de bestaande fiscale toestand van vóór het generatiepact.

Opmerking

Voor de periode tot eind 2007 is dit belastingregime eveneens van toepassing op de aanvullende vergoedingen toegekend op basis van een CAO die niet expliciet stelt dat de betaling ervan onderbroken wordt bij werkhervatting.

- *als de vroegere werkgever **niet verplicht is** de vergoeding te blijven betalen tijdens de periodes van **werkhervatting**:*
dan wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als een “gewoon” **vervangingsinkomen**. Die aanvullende vergoedingen komen dan wel niet in aanmerking voor de berekening van de belastingvermindering die normaal geldt voor de vervangingsinkomens. Wat dus betekent dat die aanvullende vergoedingen in hun totaliteit belastbaar worden, zonder enig recht op de belastingvermindering voor vervangingsinkomens.

Dit komt neer op een slechtere fiscale behandeling van de aanvullende vergoeding Canada dry dan vóór het generatiepact. Maar als gevolg van de aanpassing van CAO 17 in de NAR geldt die wijziging niet voor de conventionele brugpensioenen. Enkel de canada-dryregelingen kunnen erdoor getroffen worden.

¹¹ Voor een meer gedetailleerde uitleg verwijzen we u graag naar de Belastinggids van het ABVV.

Na de werkhervatting

- als de vroegere werkgever **verplicht** is de vergoeding te blijven betalen tijdens de periodes van **werkhervatting**:

dan wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als **een ander vervangingsinkomen** dat in aanmerking komt voor de berekening van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens zoals die bestaat voor de andere vervangingsinkomens.

Bij de berekening van die vermindering wordt geen rekening gehouden met het loon bij de nieuwe werkgever (of het inkomen uit een nieuwe beroepsactiviteit als zelfstandige).

Dit betekent dat voor die aanvullende vergoedingen een fiscale neutraliteit ingevoerd wordt (= weinig belastingen).

Opmerking

Voor de periode tot eind 2007 is dit belastingregime eveneens van toepassing op de aanvullende vergoedingen toegekend op basis van een CAO die niet expliciet stelt dat de betaling onderbroken wordt bij werkhervatting.

- als de vroegere werkgever **niet verplicht** is de vergoeding te blijven betalen tijdens de periodes van **werkhervatting**:

dan wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als een ander vervangingsinkomen dat in aanmerking komt voor de berekening van de belastingvermindering voor vervangingsinkomens zoals die bestaat voor de andere vervangingsinkomens.

Bij de berekening van die vermindering wordt er rekening gehouden met het loon bij de nieuwe werkgever (of het inkomen uit een nieuwe beroepsactiviteit als zelfstandige).

Dit komt neer op een slechtere fiscale behandeling dan vóór het generatiepact. Maar als gevolg van de aanpassing van CAO 17 in de NAR geldt die wijziging niet voor de conventionele brugpensioenen. Enkel de canada-dryregelingen kunnen erdoor getroffen worden.

De regering heeft beslist dat deze nieuwe regeling geldt voor de aanvullende vergoedingen die betaald of **toegekend** worden vanaf **1 januari 2007**.

Inhouding toepasselijke bedrijfsvoorheffing

Sinds 1 januari 2007 wordt dit soort vergoeding ook onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 26,75%.



B. Aanvullende pensioenen

Vóór het generatiepact

Vóór 2006 bedroeg de aanslagvoet

- 16,5% op het deel van het kapitaal samengesteld uit de werkgeversbijdragen;
- 10% op het deel van het kapitaal samengesteld uit de persoonlijke bijdragen.

Na het generatiepact

Vanaf 2006 wordt het percentage van 16,5% teruggebracht tot 10% op de dubbele voorwaarde dat

- het pensioenkapitaal uitbetaald wordt ten vroegste op de wettelijke pensioenleeftijd;
- de begunstigde daadwerkelijk aan het werk gebleven is tot de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar voor de mannen, 64 jaar voor de vrouwen t.e.m. 2008 – vanaf 2009: ook 65 jaar).

Opmerking: bij die percentages moeten nog de gemeentelijke opcentiemen geteld worden.



ABVV

Voor meer info:

ABVV
Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
infos@abvv.be | www.abvv.be | www.sv2008.be

Volledige of gedeeltelijke overname of
reproductie van de tekst uit deze brochure
mag alleen met duidelijke bronvermelding.

© Maart 2008

Cover design by www.ramdandesign.be

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw