

Metaal / Transport



Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, het vroegere brugpensioen) is een regeling (KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) waardoor oudere werknemers die ontslagen worden en aan bepaalde voorwaarden voldoen, tot aan de pensioenleeftijd kunnen genieten van een bijzonder werkloosheidsstatuut en een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever.

Voorwaarden

Om toe te kunnen treden tot SWT moet de betrokkene voldoen aan vier voorwaarden:

1. Ontslagen zijn

De werkgever moet de werknemer ontslaan. Er kan geen sprake zijn van SWT bij:

- ontslag door de werknemer zelf of door de werkgever om dringende reden,
- einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, in gemeenschappelijk akkoord of wegens overmacht.

2. Recht hebben op een werkloosheidsuitkering

Aangezien het om een bijzonder werkloosheidsstatuut gaat, gelden – hoewel uitzonderingen – de voorwaarden uit de werkloosheidsreglementering voor de betrokkene. Zo dient hij onder meer een wachttijd te hebben vervuld en zonder loon te zijn.

3. Onder het toepassingsgebied van een cao vallen waarin wordt voorzien in een aanvullende vergoeding

Dit kan een nationale, maar evenzeer een sectorale of ondernemingscao zijn.

4. Voldoen aan de voorziene leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

Algemeen – art. 2 KB 3 mei 2007 en cao nr. 17

Om toegelaten te worden tot SWT, moet de betrokkene in beginsel 62 jaar zijn met een beroepsverleden van 40 jaar. Er is echter een verschil tussen mannen en vrouwen wat deze laatste voorwaarde betreft. Daar waar een man een beroepsverleden van 40 jaar moet bewijzen, moet een vrouw in 2021 een beroepsverleden van 37 jaar bewijzen. Het beroepsverleden voor vrouwen wordt geleidelijk aan opgetrokken zodat vanaf 1 januari 2024 het eveneens 40 jaar betreft.

Lange loopbaan – art. 3, § 7, KB 3 mei 2007, cao nr. 141 (recht) en cao nr. 142 (leeftijd)

Indien daaromtrent een sectorale cao is afgesloten, kunnen werknemers wanneer zij 59 jaar of ouder zijn op het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2021, SWT verkrijgen indien:

- zij ontslagen worden,
- in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021,
- én een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor bedrijfstakken die niet onder een opgericht PC ressorteren, werd een aparte NAR-cao gesloten, met name de cao nr. 145, waardoor ontslagen werknemers eveneens voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 aanspraak kunnen maken op SWT vanaf de leeftijd van 59 jaar indien zij een lange loopbaan kunnen bewijzen.

De sociale partners hebben zich ertoe verbonden de leeftijd naar 60 jaar te brengen vanaf 1 juli 2021.

Zware beroepen/nachtarbeid/arbeidsongeschiktheid in de bouwsector en loopbaan van 33 jaar – art. 3, § 1, KB 3 mei 2007, cao nr. 138 (recht) en cao nr. 139 (leeftijd)

Indien een sectorale cao daarin voorziet, hebben ontslagen werknemers, die de leeftijd van 59 jaar (tot 30/06/2021) of ouder bereikt hebben en een beroepsverleden van ten minste 33 jaar als loontrekkende aantonen, recht op SWT wanneer zij bewijzen dat zij bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst:

- ofwel minstens 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling met nachtploegen (cao nr. 46),
- ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die onder het PC van het bouwbedrijf (nr. 124) vallen + over een attest van de arbeidsarts beschikken dat bevestigt dat zij ongeschikt zijn hun beroepswerkzaamheid verder te zetten,
- ofwel dat zij een zwaar beroep hadden of een bepaald aantal jaren gewerkt hebben in een zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, in ononderbroken diensten en nachtarbeid):
 - o minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren,
 - o minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren.

Werknemers waarvoor geen cao werd gesloten wegens afwezigheid van een werkend paritair comité, kunnen eveneens – via toetreding – recht hebben op deze vorm van SWT.

De sociale partners hebben zich ertoe verbonden de leeftijd naar 60 jaar te brengen vanaf 1 juli 2021.

Zware beroepen en loopbaan van 35 jaar –

art. 3, § 3, KB 3 mei 2007, cao nr. 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) en cao nr. 143 (vanaf 01/07/2021)

Eveneens wordt een uitzondering voorzien voor werknemers in zware beroepen (werk in wisselende ploegen, in ononderbroken diensten en nachtarbeid) waarvoor een specifieke cao wordt voorzien en die:

- worden ontslagen,
- de leeftijd van hebben bereikt van:
 - o 59 jaar of ouder op 30 juni 2021, tijdens de duur van de afgesloten cao en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
 - o 60 jaar of ouder vanaf 1 juli 2021, tijdens de duur van de afgesloten cao, alsook op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
- een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen:
 - o waarvan minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren in een zwaar beroep,
 - o waarvan minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren in een zwaar beroep.

Onderneming in moeilijkheden/herstructurering –

art. 14 t.e.m. 19 KB 3 mei 2007 en cao nr. 136 (afgelopen op 31/12/2020)

Er bestaat eveneens een uitzondering voor ontslagen werknemers bij ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering. De leeftijd die een werknemer moet bereiken om aanspraak te kunnen maken op SWT, werd de laatste jaren in fasen opgetrokken. Zo ging deze in 2020 naar 60 jaar.

Onder voorwaarden kan ook die leeftijd worden verlaagd, maar daarvoor is een NAR-cao vereist. Dergelijke NAR-cao werd verschillende keren afgesloten. De laatste betrof cao nr. 136 – waarbij de leeftijd op 59 jaar werd gezet – die afliep op 31 december 2020. Artikel 3 van die cao stelt dat de leeftijd vanaf 31 december 2020 wordt vastgesteld op 60 jaar. Dit stemt overeen met wat er in het KB van 2007 staat: 60 jaar vanaf 2020. Er werd geen nieuwe NAR-cao afgesloten, waardoor de leeftijd op 60 jaar blijft staan vanaf 1 januari 2021.

Daarbij dient de werknemer:

- hetzij minstens 20 jaar gewerkt te hebben (ongeacht werkgever en sector),

- hetzij minstens 10 jaar gewerkt te hebben in dezelfde sector in de loop van de laatste 15 jaar.

Medische redenen – art. 3, § 6, KB 3 mei 2007 en cao nr. 133 (afgelopen op 31/12/2020)

Het KB van 3 mei 2007 voorziet ook in een uitzondering ‘medische redenen’. Zo kan een ontslagen werknemer die mindervalide is/ernstige lichamelijke problemen ondervindt, 58 jaar of ouder is en 35 jaar loopbaan bewijst, aanspraak maken op SWT. Daarvoor is opnieuw een NAR-cao vereist. De laatste cao daaromtrent was cao nr. 133, die afliep op 31 december 2020. Het is afwachten of er een nieuwe cao zal worden gesloten.

Stelsel	Cao's	Voorwaarden 2021 leeftijd en anciënniteit
Algemeen stelsel	Cao nr. 17	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd: 62 jaar - Loopbaan: 40 jaar (mannen) 37 jaar (vrouwen)
Lange loopbaan	Cao nr. 141 (recht) en cao nr. 142 (leeftijd)	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd: 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021) - Loopbaan: 40 jaar - In principe sectorale cao nodig

<p>Zwaar beroep/ nachtarbeid/ arbeidsongeschiktheid in de bouw + loopbaan 33 jaar</p>	<p>Cao nr. 138 (recht) en cao nr. 139 (leeftijd)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021) - Loopbaan: 33 jaar + 20 jaar in nachtploegen/ 5/7 jaar in zwaar beroep/ arbeidsongeschikt in bouw - In principe sectorale cao nodig
<p>Zwaar beroep + loopbaan 35 jaar</p>	<p>Cao nr. 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) en cao nr. 143 (vanaf 01/07/2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd: 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021) - Loopbaan: 35 jaar + 5/7 jaar in zwaar beroep - Ondernemings- of sectorale cao nodig
<p>Herstructurering/ moeilijkheden</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd: 60 jaar - Loopbaan: 20/10 jaar - Ondernemingscao nodig
<p>Medische redenen</p>	<p>Nieuwe cao nodig</p>	

Bedrag

Naast een werkloosheidsuitkering uitbetaald door de RVA, ontvangt een persoon die geniet van SWT dus ook een vergoeding ten laste van zijn werkgever. Het wettelijk minimumbedrag van de toeslag stemt overeen met de heft van het verschil tussen het netto referteloon (dit is het brutoloon van de – in principe – de laatste maand van tewerkstelling verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de bedrijfsvoorheffing) en de werkloosheidsuitkering.