

ADVIES Nr. 1.847

---

Zitting van donderdag 28 maart 2013

---

Regeerakkoord van 1 december 2011 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

x            x            x

2.535

## **A D V I E S Nr. 1.847**

---

Onderwerp : Regeerakkoord van 1 december 2011 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfs-  
toeslag (SWT)

---

Het koninklijk besluit van 20 september 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag klinkt het recht op toegang tot werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar of in het kader van een lange loopbaan vast, waardoor een werknemer die, tijdens de geldigheidsduur van een cao, voldoet aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden, het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag behoudt, ook al is de cao verstreken.

Om het recht op bedrijfstoeslag te kunnen vastklikken, heeft de Raad zich uit eigen beweging gebogen over een gelijkaardig kliksysteem in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013. Opdat die collectieve arbeidsovereenkomst zijn volledige uitwerking zou hebben, dient de reglementering op een aantal punten te worden aangepast, zoals besproken in onderhavig advies.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de werkgroep brugpensioen. In het kader van zijn werkzaamheden heeft die werkgroep kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van de RVA.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 28 maart 2013 navolgend unaniem advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

In uitvoering van het Regeerakkoord van 1 december 2011, heeft het koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag stapsgewijs verhoogd, met het oog op het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers.

Door die stapsgewijze verstrenging van de toegangsvoorwaarden zou het kunnen dat een werknemer op een gegeven ogenblik in aanmerking komt voor SWT, maar dit recht weer verliest als hij blijft doorwerken, omdat de cao waarin het recht op SWT is geregeld, is afgelopen.

Om dit op te vangen en in een optiek van langer werken aanmoedigen, werd na het overleg tussen de regering en de sociale partners op 14 februari 2012, ondermeer beslist om het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag vast te klikken.

Het vastklikken van het recht moet vermijden dat in situaties waar het SWT wordt uitgesteld, de werknemer achteraf geconfronteerd zou worden met de optrekking van de leeftijd- en loopbaanvereisten, waardoor hij geen SWT meer kan inroepen. De bedoeling van het systeem is dat werknemers die daarmee geconfronteerd worden langer aan het werk zouden blijven zodat er een zekere continuïteit wordt verzekerd in de bedrijven. Ook wie door schorsing van zijn opzeggingstermijn bijvoorbeeld bij ziekte, zijn datum aanvang SWT opschuift, behoudt zijn recht.

Het ontwerp van koninklijk besluit dat dit vastklikken van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag regelt, werd op de ministerraad van 24 januari 2012 goedgekeurd en herhaalde malen besproken op het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Het koninklijk besluit van 20 september 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft het recht op SWT, voor wat het statuut in de werkloosheid, vastgeklikt voor het algemeen stelsel en het stelsel voor de lange loopbanen vanaf 58 jaar.

Om discrepantie te vermijden tussen het potentieel recht op werkloosheid met SWT en het potentieel recht op bedrijfstoelage voor die stelsels, heeft de Raad tegelijkertijd met onderhavig advies, op 28 maart 2013 een kliksysteem ingeschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 voor het algemeen stelsel en het stelsel voor de lange loopbanen vanaf 58 jaar.

Opdat die collectieve arbeidsovereenkomst zijn volledige uitwerking zou hebben, dient de reglementering op een aantal punten te worden aangepast, zoals besproken in onderhavig advies.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Het kliksysteem in de CAO

De Raad stelt vast dat voornoemd koninklijk besluit van 20 september 2012 enkel het vastklikken regelt van het statuut SWT, wat de werkloosheid betreft.

Om het potentieel recht op bedrijfstoelage te kunnen vastklikken, heeft hij tegelijkertijd met onderhavig advies, een kliksysteem ingeschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 voor alle collectieve arbeidsovereenkomsten die onder het toepassingsgebied vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en het stelsel van de lage loopbanen vanaf 58 jaar.

Omwille van de rechtszekerheid, kan dit kliksysteem worden gekoppeld aan de voorwaarde dat de werkgever, voorafgaandelijk aan het ontslag, aan de werknemer een attest van de RVA kan vragen, waarin wordt bevestigd dat het potentieel recht op aanvullende vergoeding van de werknemer is vastgeklikt.

Indien de werknemer dit attest overhandigt, dan is de werkgever verplicht om bij een later ontslag, buiten de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst, het kliksysteem te respecteren en een aanvullende vergoeding uit te betalen.

De werknemer beschikt over één maand nadat de werkgever hem erom gevraagd heeft om dit attest via zijn uitbetalingsinstelling aan te vragen bij de RVA; eens de uitbetalingsinstelling het attest van de RVA heeft overhandigd dan heeft de werknemer opnieuw één maand om dit attest te overhandigen aan zijn werkgever.

Indien de werknemer het gevraagde attest niet overhandigt, dan is het kliksysteem niet van toepassing. Indien de werkgever niet kan bewijzen dat hij bij de werknemer dergelijk attest heeft opgevraagd, dan dient hij alsnog de aanvullende vergoeding te betalen op basis van het kliksysteem.

Gelet op het belang van voorgaande procedure, is de Raad van oordeel dat bij de RVA de nodige stappen moeten worden ondernomen opdat deze attesten zouden kunnen worden afgeleverd en het stelsel operationeel zou kunnen worden.

#### B. Datum van inwerkingtreding

Het kliksysteem in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 geldt voor ontslagen vanaf 14 oktober 2012 en voor werknemers die voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van lopende collectieve arbeidsovereenkomsten die gelden na 31 december 2011, met inbegrip van de werknemers waarvan de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst op het ogenblik van het ontslag is verstreken. Er is geopteerd voor de datum van 14 oktober 2012, omdat op die dag het koninklijk besluit van 20 september 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van kracht is geworden.

Omwille van de rechtszekerheid en om een parallellisme te behouden tussen het recht op aanvullende vergoeding en het statuut in de werkloosheid, zou die datum van inwerkingtreding, niet alleen in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst moeten worden ingeschreven, maar ook in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zodat niet met verschillende ingangsdata moet worden gewerkt naargelang het recht op bedrijfstoelage en het recht op werkloosheid.

In die optiek vraagt de Raad dat voornoemde datum van inwerkingtreding eveneens in het koninklijk besluit van 20 september 2012 zou worden ingeschreven.

Voor de werkgevers en werknemers die de intentie hebben geuit een SWT toe te passen en die intussen van de RVA voor hun werkloosheidsstatuut al een bevestiging kregen dat zij een beroep kunnen doen op het kliksysteem, is in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst een overgangsregeling voorzien waarbij het recht op SWT wordt behouden voor werknemers die in de periode voor 14 oktober 2012 hun aanvraag indienden bij de RVA.

De Raad vraagt dat die overgangperiode ook zou worden toegepast voor wat het werkloosheidsstatuut betreft. Bijgevolg dienen die bepalingen opgenomen te worden in het koninklijk besluit van 20 september 2012.

x            x            x

Om hierover de nodige rechtszekerheid te bieden aan werknemers en werkgevers en vanuit de optiek langer werken aan te moedigen, dringt de Raad erop aan dat voornoemde maatregelen snel zouden worden uitgevoerd zodat het stelsel op het terrein geïmplementeerd kan worden.

-----