

ADVIES Nr. 2.130

Zitting van dinsdag 23 april 2019

Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen

x x x

3.071

ADVIES Nr. 2.130

Onderwerp: Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen

Ter uitvoering van de akkoorden die in zijn midden werden gesloten, is de Raad overgegaan tot de aanpassing en de verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 120 tot 126 betreffende bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 betreffende de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in een uitzonderingsregeling.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 23 april 2019 samen met de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 130 tot 143, volgend eenparig advies uitgebracht.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT EN RETROACTA

- A. De Raad herinnert eraan dat ter uitvoering van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 en een akkoord binnen de Groep van Tien, het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, de voorwaarden voor toegang tot de verschillende specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft aangepast, met het oog op een geleidelijke verhoging van de leeftijdsvoorwaarden en de effectieve loopbaanduur om het verlaten van de arbeidsmarkt nog meer te vertragen.

Rekening houdend met het feit dat de materie met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) aanvullend wordt geregeld in cao's, is het echter noodzakelijk nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten om de bijkomende SWT's te bepalen, aan te passen of te verlengen.

De Raad verwijst in dat verband naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 111 tot 117 gesloten voor de periode 2015-2016, naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 120 tot 126 gesloten voor de periode 2017-2018, alsook naar de bijbehorende adviezen nr. 1.937 van 27 april 2015 en nr. 2.025 van 21 maart 2017 die uitleg geven over de demarche van de Raad daarover.

Aangezien de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor de periode 2017-2018 verstreken is op 31 december 2018, is de Raad overeengekomen de bestaande kader-cao's van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de landingsbanen aan te passen volgens de criteria opgenomen in de bij dit advies gevoegde bijlage.

- B. De Raad herinnert er bovendien aan dat ter uitvoering van het bovenvermelde akkoord van de Groep van Tien van 17 december 2014, het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 de voorwaarden heeft vastgelegd voor toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Dat voorziet in een tijdpad voor de verhoging van de leeftijd die toegang geeft tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, waar evenwel van kan worden afgeweken bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst met een geldigheidsduur van ten hoogste twee jaar.

De Raad verwijst in dat verband naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 118 en 127 gesloten respectievelijk voor de periode 2015-2016 en voor de periode 2017-2018, alsook naar het advies nr. 1.938 van 27 april 2015 dat samen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 werd uitgebracht.

Gelet op het feit dat “in het verslag van de bemiddelaars Soete & De Callatay van 3 december 2018 omtrent de *“Inaanmerkingneming van de zwaarte van het werk in het pensioenstelsel van de werknemers”* werd aangegeven dat voor wat de zware beroepen betreft, er best enige souplesse ingebouwd wordt in de verstrenging van de criteria voor toegang tot landingsbanen,” is de Raad overeengekomen een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten waarin voor 2019-2020 het interprofessioneel kader wordt vastgelegd voor de verlaging van de leeftijdsgrens voor toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Allereerst wijst de Raad erop dat zijn werkzaamheden kaderen in de akkoorden over de landingsbanen en de SWT's die op 1 april 2019 in zijn midden zijn gesloten.

Die werkzaamheden zijn bedoeld om de stappen uit te leggen die de Raad heeft ondernomen om de collectieve arbeidsovereenkomsten die samen met dit advies worden uitgebracht, aan te passen en te verlengen en om enkele punten in verband met de uitvoering van bepaalde specifieke stelsels te verduidelijken.

Zijn werkzaamheden hadden ook betrekking op de problematiek van de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de rechthebbenden op de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

A. Verlenging en aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage

De Raad is overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage met aanpassing ervan te verlengen, aangezien de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 120 tot 126 verstreken zijn op 31 december 2018, en dit conform de in zijn midden gesloten akkoorden. De uit die akkoorden voortkomende tabel is terug te vinden als bijlage bij dit advies.

1. Algemene voorwaarden voor toegang tot de specifieke SWT's

Om toegang te krijgen tot een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag of om de verlaging van de leeftijdsgrens voor toegang tot die SWT's te kunnen genieten, moet aan verschillende basisvoorwaarden worden voldaan:

- de werknemer moet ontslagen zijn, zonder dat dit om een dringende reden mag zijn;
- voor de uitzonderingsregelingen die dat vereisen, moet er een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten zijn op interprofessioneel niveau, waarin het recht wordt geopend of waarin, in voorkomend geval, de leeftijd voor toegang tot het stelsel wordt verlaagd;
- de werknemer moet ontslagen zijn gedurende de geldigheidsduur van een collectieve arbeidsovereenkomst die een leeftijd vastlegt;
- de werknemer moet de door de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde leeftijd hebben bereikt uiterlijk gedurende de leeftijdsreferentieperiode die de collectieve arbeidsovereenkomst aangeeft en bovendien uiterlijk op het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Dienaangaande kunnen zich verschillende situaties voordoen:

- Wanneer de opzeggingstermijn afloopt tijdens de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd uiterlijk op de laatste dag van de opzeggingstermijn bereikt zijn.
- Wanneer de opzeggingstermijn afloopt buiten de bovenvermelde referentieperiode, moet de leeftijd binnen de bovenvermelde referentieperiode bereikt zijn.
- In geval van onmiddellijke verbreking moet de leeftijd bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Die leeftijd mag ook bereikt worden tijdens de leeftijdsreferentieperiode in de loop van welke de collectieve arbeidsovereenkomst die deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt, van toepassing is, voor zover de verlengende collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in dezelfde leeftijdsvoorwaarde.

- De werknemer moet voldoen aan de voorwaarde van beroepsverleden vereist door het specifieke stelsel dat van toepassing is op het einde van zijn arbeidsovereenkomst;
 - Wanneer het stelsel het vereist moet in dat SWT worden voorzien door de sector, de sector/onderneming die een collectieve arbeidsovereenkomst moet sluiten die specifiek verwijst naar het stelsel dat door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Die overeenkomst op sector-/ondernemingsniveau mag geen langere geldigheidsduur hebben dan die waarin wordt voorzien door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst waar ze naar verwijst.
2. Specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, voor de zware beroepen en voor de lange loopbanen

a. Toegang tot de SWT's

1) Regelgevingskader

Artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, gewijzigd door het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, voorziet in een regeling betreffende een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen. Krachtens die bepaling kan het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan bepaalde werknemers die 59 jaar zijn vanaf 1 januari 2018, die een beroepsloopbaan hebben van 33 jaar, waarvan 20 jaar nachtarbeid, of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid bevestigt of aan werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep. Voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt of die niet onder een paritair comité ressorteren, werd eveneens een suppletief stelsel ingevoerd.

Artikel 3, § 3 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet in een gelijkaardige regeling voor de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage met betrekking tot de zware beroepen. Krachtens die bepaling kan vanaf 1 januari 2018 het recht op een specifiek SWT worden toegekend aan werknemers die 59 jaar en ouder zijn, een beroepsloopbaan hebben van 35 jaar en die hebben gewerkt in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 lid 2 en lid 3.

Volgens die twee regelingen wordt voor die SWT's de leeftijd op 60 jaar gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vast te leggen datum.

In dat verband voorziet de tabel die voortkomt uit de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en die als bijlage bij dit advies is gevoegd erin om de toegangsleeftijd tot die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar te brengen.

Artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet ook in een specifieke regeling m.b.t. het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de lange loopbanen op grond waarvan werknemers met een lange loopbaan van 40 jaar die 60 jaar oud zijn op 1 januari 2017 en die worden ontslagen, ook aanspraak kunnen maken op een recht op SWT.

2) Tenuitvoerlegging d.m.v. collectieve arbeidsovereenkomsten

Overeenkomstig artikel 3, § 1, lid 9 en § 7, lid 5 van het bovenvermelde koninklijk besluit, wordt het behoud van de toegang tot het recht op de specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen alsook voor de lange loopbanen verbonden aan de voorwaarde dat er nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard. Die collectieve arbeidsovereenkomsten, die voorzien in die stelsels en er de voorwaarden en de modaliteiten van vastleggen, hebben een geldigheidsduur van maximum 2 jaar met uitwerking vanaf 1 januari 2019 en eindigend op 31 december 2020.

In dat verband voorziet de tabel die voortkomt uit de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en die als bijlage bij dit advies is gevoegd erin om de toegangsleeftijd tot die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar te brengen.

Om dat akkoord te verankeren in zijn cao's, heeft de Raad beslist om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die het geheel van de bovenvermelde periodes bestrijken, opgesplitst in twee afzonderlijke perioden en waarvan de geldigheidsduur in overeenstemming is met de regelgeving, namelijk een periode van maximum 2 jaar voor 2019-2020 en een daaropvolgende periode met ingang op 1 januari 2021.

Voor de periode 2019-2020 wordt er ook in voorzien de collectieve arbeidsovereenkomsten die het recht openen op die specifieke SWT's af te stemmen op de collectieve arbeidsovereenkomsten die de lagere leeftijdsgrens voor toegang daartoe vastleggen.

Voor de periode 2021-2022 wordt voor wat betreft het toepassingsgebied voorzien in dezelfde afstemming tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten die het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag openen en de overeenkomsten die de leeftijd voor toegang daartoe vastleggen. Wat betreft de geldigheidsduur heeft de Raad echter een onderscheid willen maken tussen de collectieve arbeidsovereenkomsten die het recht openen op die specifieke SWT-stelsels en de collectieve arbeidsovereenkomsten die een lagere leeftijdsgrens voor toegang daartoe vastleggen. Het toepassingsgebied van de cao's is identiek en wordt beperkt tot de werknemers die tijdens de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 voldoen aan de voorwaarden die ze bepalen. De geldigheidsduur van de cao's die het recht openen op die specifieke stelsels is daarentegen beperkt tot 6 maanden (van 01/01/2021 tot 30/06/2021), terwijl de cao's die de toegangsleeftijd vastleggen een geldigheidsduur van twee jaar hebben (van 01/01/2021 tot 31/12/2022).

De bedoeling van die langere geldigheidsduur is dat de werknemers, indien de sectoren het willen toelaten, tot 31 december 2022 vrijstelling zouden kunnen vragen van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, indien cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de werknemers voldoen uiterlijk op 30 juni 2021 aan de voorwaarden om op een leeftijd van 59 jaar of ouder toegang te verkrijgen tot die specifieke SWT's, overeenkomstig artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 139, nr. 140 en nr. 142 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke die SWT's kunnen worden toegekend.
- die werknemers voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 22, § 3, lid 4 en lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Een eventuele verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten die het recht openen op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en een eventuele aanpassing/verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten die daarvoor de toegangsleeftijd vastleggen, zullen het voorwerp kunnen uitmaken van de toekomstige onderhandelingen met het oog op een interprofessioneel akkoord voor de periode 2021-2022 (zie punt b).

Met toepassing van die bepalingen is de Raad op 23 april 2019 overgegaan tot het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 tot vaststelling, voor 2019 en 2020 en nr. 138 tot vaststelling, vanaf 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

De Raad heeft verder de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 voor de periode 2019-2020 en nr. 141 voor de periode vanaf 1 januari 2021 gesloten, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Voor het behoud van de toegang tot het recht op het specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, §3, vereist het koninklijk besluit geen collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad.

Gelet op het feit dat artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 erin heeft voorzien de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een bedrijfstoelage voor de werknemers in een zwaar beroep vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum op 60 jaar te brengen, hebben de sociale partners zich er evenwel toe verbonden om de invulling van die optrekking van de leeftijd vanaf 1 juli 2021 te verzekeren in een juridisch bindend instrument. De Raad heeft bijgevolg de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 gesloten tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep en die worden ontslagen.

3) Initiatief van de sectoren

Om toegang te krijgen tot een specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, moeten de sectoren ook in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voorzien die specifiek verwijst naar het stelsel dat door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld en waarin uitdrukkelijk is vermeld dat ze met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 is gesloten voor de periode 2019-2020.

Die oefening kan desgevallend worden overgedaan voor de periode die ingaat op 1 januari 2021.

De Raad herinnert er in dit verband aan dat de sectorale overeenkomsten geen langere geldigheidsduur mogen hebben dan die waarin wordt voorzien in de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten waar ze naar verwijzen.

Zo niet kunnen die sectoren geen gebruik maken van het specifiek SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen.

Voor de toekenning van het specifiek SWT voor de zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit is een initiatief van de sectoren of de onderneming vereist.

Bovendien bepaalt het beschikkend gedeelte van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep en die worden ontslagen, dat de collectieve arbeidsovereenkomsten die, met toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, een bedrijfstoelage invoeren voor de oudere werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep en die worden ontslagen, enkel in aanmerking zullen worden genomen voor zover ze een leeftijd om aanspraak te kunnen maken op een bedrijfstoelage vastleggen die niet lager is dan 60 jaar.

Om aanspraak te kunnen maken op dat stelsel vanaf 1 juli 2021 zal de collectieve overeenkomst op sector- of ondernemingsniveau die een bedrijfstoelage invoert dan ook een leeftijdsvoorwaarde moeten vastleggen die niet lager is dan 60 jaar.

Zo niet zal geen toegang kunnen worden verleend tot dat SWT.

Behalve de verplichting om toe te treden tot de collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in een afwijkende regeling in verband met de leeftijdsvoorwaarde wanneer ze gebruik willen maken van een gunstiger leeftijdsvoorwaarde is er evenwel geen enkel initiatief van de sectoren nodig voor de toekenning van het specifieke SWT voor de lange loopbanen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 134 en 141.

b. Afwijkende bepalingen in verband met de leeftijdsvoorwaarde

1) Regelgeving

Naast de regelingen die toegang geven tot de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voorziet het voornoemde koninklijk besluit ook voor elk van die drie specifieke stelsels in een afwijkende regeling om op een lagere leeftijd dan bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 gebruik te kunnen maken van die SWT's.

Wat het SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen betreft, werd in het koninklijk besluit van 8 oktober 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarde qua leeftijd vanaf welke een SWT kan worden toegekend, vastgesteld op 59 jaar vanaf 1 januari 2018. Die leeftijd wordt op 60 jaar gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vast te stellen datum (art. 3, § 1, lid 6)

Die voorwaarde qua leeftijd vanaf welke een SWT kan worden toegekend voor ontslagen werknemers die in het kader van een zwaar beroep hebben gewerkt, wordt voor de SWT's voor zware beroepen eveneens van 59 op 60 jaar gebracht, vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vast te leggen datum (art. 3, § 3, lid 6).

In dat verband voorziet de tabel die voortkomt uit de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en die als bijlage bij dit advies is gevoegd, erin om de toegangsleeftijd tot die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar te brengen.

Volgens artikel 3 § 1, lid 7 en artikel 3, § 3, lid 7 van het voornoemde koninklijk besluit is die leeftijd evenwel niet van toepassing als een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, van kracht voor een periode van maximum 2 jaar, voorziet in een lagere leeftijdsgrens, die in 2018 evenwel niet onder de 59 jaar mag liggen.

Artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet in een gelijkaardige regeling voor de lange loopbanen. Wat dat laatste SWT betreft, bepaalt het koninklijk besluit echter dat de leeftijd voor dat specifiek SWT vanaf 1 januari 2017 op 60 jaar wordt gebracht, maar dat daarvan kan worden afgeweken door middel van een bij koninklijk besluit verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, maar zonder dat de leeftijdsgrens in 2018 onder de 59 jaar mag liggen.

2) Tenuitvoerlegging d.m.v. collectieve arbeidsovereenkomsten

De Raad benadrukt dat de uit zijn akkoorden voortkomende tabel die als bijlage bij dit advies is gevoegd erin voorziet de lagere leeftijdsgrens voor toegang tot die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage te behouden op 59 jaar en hem vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar te brengen, waardoor hij gelijkgesteld wordt met de toegangsleeftijd tot de specifieke SWT's bepaald door het koninklijk besluit van 3 mei 2007, gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014.

De Raad maakt dus voor de laatste keer gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van de door dat koninklijk besluit bepaalde leeftijdsvoorwaarden.

Om dat akkoord te verankeren in zijn cao's, heeft de Raad beslist om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die het geheel van de bovenvermelde periodes bestrijken, opgesplitst in twee afzonderlijke periodes, en waarvan de geldigheidsduur in overeenstemming is met de regelgeving, namelijk een periode van maximum 2 jaar voor 2019-2020 en een daaropvolgende periode met ingang op 1 januari 2021.

Bijgevolg heeft de Raad op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 gesloten waarin de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn voor 2019 en 2020 op interprofessioneel niveau op 59 jaar wordt vastgelegd. Op 23 april 2019 werd een collectieve arbeidsovereenkomst met hetzelfde onderwerp (cao nr. 139) gesloten die, vanaf 2021, een optrekking van de leeftijd tot 60 jaar vastlegt vanaf 1 juli 2021.

Verder heeft hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 gesloten waarin de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, voor 2019 en 2020 op interprofessioneel niveau wordt vastgelegd op 59 jaar. Een collectieve arbeidsovereenkomst met hetzelfde onderwerp (cao nr. 140), vanaf 2021, werd gesloten op 23 april 2019.

Ten slotte heeft hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 gesloten waarin de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, voor 2019 en 2020 op interprofessioneel niveau op 59 jaar wordt vastgelegd. Een collectieve arbeidsovereenkomst met hetzelfde onderwerp (cao nr. 142), vanaf 2021, werd gesloten op 23 april 2019.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien erin dat voor de periode 2019-2020, de leeftijdsvoorwaarden dezelfde zullen blijven ten opzichte van de cao's nrs. 120, 122 en 125 die gelden voor de periode 2017-2018, waardoor de te bereiken minimumleeftijd om die specifieke SWT's te genieten, behouden blijft op 59 jaar.

Die te bereiken minimumleeftijd zal nog op 59 jaar worden behouden voor een periode van 6 maanden die ingaat op 1 januari 2021.

Ook al hebben de collectieve arbeidsovereenkomsten die de toegangsleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vastleggen qua toepassingsgebied een bereik van 6 maanden, wordt erin voorzien dat ze geldig zijn voor een periode van twee jaar.

De bedoeling van die langere geldigheidsduur is dat de werknemers, indien de sectoren het willen toelaten, tot 31 december 2022 vrijstelling zouden kunnen vragen van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, indien cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de werknemers voldoen overeenkomstig de artikelen 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 139, nr. 140 en nr. 142 uiterlijk op 30 juni 2021 aan de voorwaarden om op een leeftijd van 59 jaar of ouder toegang te verkrijgen tot die specifieke SWT's;

- die werknemers voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 22, § 3, lid 4 en lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Een eventuele aanpassing/verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten die de toegangsleeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vastleggen, zal het voorwerp kunnen uitmaken van de toekomstige interprofessionele onderhandelingen voor de periode van twee jaar na 1 juli 2021.

In dat verband hebben de sociale partners, gelet op het feit dat artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 erin heeft voorzien de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een bedrijfstoeslag voor de werknemers in een zwaar beroep vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum op 60 jaar te brengen, zich ertoe verbonden om de invulling van die optrekking van de leeftijd vanaf 1 juli 2021 te verzekeren in een juridisch bindende cao. De Raad heeft bijgevolg de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 gesloten tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die hebben gewerkt in een zwaar beroep en die worden ontslagen.

3) Initiatief van de sectoren

Voor de periode 2019-2020 en voor de periode die ingaat op 1 januari 2021 kunnen de sectoren toetreden tot die respectieve overeenkomsten d.m.v. één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectoren die in 2019-2020 die specifieke SWT's willen toekennen op de afwijkende leeftijd bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 131, nr. 132 en nr. 135, zullen expliciet moeten vermelden dat het sectoraal instrument is gesloten met toepassing van die collectieve arbeidsovereenkomsten.

Die oefening kan desgevallend worden overgedaan voor de periode die ingaat op 1 januari 2021.

De Raad herinnert er in dat verband aan dat de sectorale overeenkomsten geen langere geldigheidsduur mogen hebben dan die waarin wordt voorzien door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten waar ze naar verwijzen.

Indien de sectoren dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst(en) niet sluiten voor de periode 2019-2020, zullen die specifieke SWT's daartegen niet op een afwijkende leeftijd kunnen worden toegekend aan de werknemers van die sector die gedurende de periode 2019-2020 worden ontslagen.

Dat geldt ook voor de sectoren die geen collectieve arbeidsovereenkomst zouden hebben gesloten voor de periode 2021 tijdens welke er nog is voorzien in een afwijkende leeftijd.

Bovendien zal de collectieve overeenkomst op sector- of ondernemingsniveau die met toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 een bedrijfstoeslag invoert, vanaf 1 juli 2021 overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 een leeftijdsvoorwaarde moeten vastleggen die niet lager is dan 60 jaar.

Zo niet zal dat SWT niet kunnen worden toegekend.

Als de sectoren gedurende de periode 2019-2020 geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de kader-cao nr. 131 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te krijgen tot het SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, de kader-cao nr. 132 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te hebben tot het SWT zware beroepen, bedoeld in artikel 3, § 3, of de kader-cao nr. 135 die een afwijkende leeftijd bepaalt om toegang te hebben tot het SWT voor de lange loopbanen, belet dat de sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende periode.

3. Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

De Raad herinnert eraan dat dat specifieke stelsel bepaald is in artikel 3, § 6, van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die regeling kan een SWT worden toegekend aan werknemers die 58 jaar oud zijn, een beroepsverleden van 35 jaar hebben en het statuut van mindervalide werknemers hebben of werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

Krachtens artikel 3, § 6, lid 2, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de collectieve arbeidsovereenkomst die in dat stelsel voorziet en er de voorwaarden en modaliteiten van bepaalt, in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten.

Met toepassing van die regeling hebben de sociale gesprekspartners dat stelsel voor toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage met twee jaar verlengd. De Raad heeft zo op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 gesloten tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, teneinde dat stelsel te verlengen voor de periode 2019-2020 volgens dezelfde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden dan die die bepaald zijn in het bovengenoemde koninklijk besluit.

De sectoren moeten geen enkel initiatief nemen om dat specifieke SWT toe te kennen.

4. Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

De Raad werpt op dat het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 heeft voorzien in een tijdpad om de leeftijdsvoorwaarde te verhogen voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering. Die leeftijd wordt op 59 jaar gebracht vanaf 1 januari 2019 en op 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

Artikel 18, § 7, lid 8 en lid 9, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, voorziet echter ook in een afwijkende regeling betreffende de voornoemde leeftijdsvoorwaarden, op voorwaarde dat die lagere leeftijdsgrens voor de periode 2019-2020 wordt vastgelegd in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit verbindend wordt verklaard en dat die leeftijds-grens geleidelijk wordt opgetrokken om in 2020 op 60 jaar te komen.

Met toepassing van die afwijkende regeling, heeft de Raad op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136 gesloten tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering.

Die collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de optrekking van de volgende leeftijdsvoorwaarden:

- 58 jaar voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019;
- 59 jaar voor de periode van 31 december 2019 tot 30 december 2020;
- 60 jaar op 31 december 2020.

Opdat de als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering erkende onderneming, gedurende de periode 2019-2020, een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan toekennen op de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136 vastgelegde afwijkende leeftijd, moet de betrokken onderneming wel een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord sluiten dat een dergelijke toeslag toekent met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136.

Ten slotte; gelet op het feit dat ter uitvoering van de op 1 april 2019 in de Raad gesloten akkoorden, een verhogingstraject van de leeftijd voor toegang tot de specifieke SWT's tot 60 jaar werd bepaald, waardoor die gelijkgesteld wordt met de toegangsleeftijd bepaald door het koninklijk besluit van 3 mei 2007, gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, moet de afwijkende regeling waarin dat koninklijk besluit voorziet daarna niet meer worden toegepast.

B. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

De Raad herinnert eraan dat de rechthebbenden op een SWT onderworpen zijn aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in de zin van artikel 56, § 3, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering tot de leeftijd van 65 jaar.

Zij kunnen echter op hun verzoek vrijgesteld worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Die vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt wordt verleend op basis van de leeftijd of het beroepsverleden van de rechthebbende op een SWT, rekening houdend met het feit dat de vereiste leeftijd of het vereiste beroepsverleden afhankelijk zijn van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage waarin de werknemer werd ontslagen.

De Raad wijst erop dat artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarden regelt waaraan moet worden voldaan opdat de rechthebbenden op een SWT een vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen aanvragen.

1. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de rechthebbenden op een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, van een SWT voor de zware beroepen en van een SWT voor de lange loopbanen

De Raad werpt op dat in artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 de voorwaarden worden bepaald waaraan moet worden voldaan opdat de rechthebbenden op een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, van een SWT voor de zware beroepen en van een SWT lange loopbanen, een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen aanvragen.

Zo bepaalt artikel 22, §3, lid 4 en lid 5: "(...) kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn wanneer ze:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar bereiken;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen."

Opdat de ontslagen werknemers met een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, met een SWT voor de zware beroepen of een SWT voor de lange loopbanen, op hun verzoek de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt kunnen genieten, moeten de sectoren een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst sluiten.

In dat verband wordt voor de periode vanaf 1 januari 2021 voorzien in een geldigheidsduur van twee jaar voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die de toegangsleeftijd voor die SWT's vastleggen (cao's nr. 139, nr. 140 en nr. 142) terwijl het toepassingsgebied van die collectieve arbeidsovereenkomsten wordt beperkt tot de werknemers die aan de daarin vastgelegde voorwaarden voldoen in de loop van de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021.

De bedoeling van die langere geldigheidsduur is dat de werknemers, indien de sectoren het willen toelaten, tot 31 december 2022 vrijstelling zouden kunnen vragen van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, indien cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de werknemers voldoen overeenkomstig de artikelen 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 139, nr. 140 en nr. 142 uiterlijk op 30 juni 2021 aan de voorwaarden om op een leeftijd van 59 jaar of ouder toegang te verkrijgen tot die specifieke SWT's;
- die werknemers voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 22, § 3, lid 4 en lid 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

2. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de rechthebbenden op een SWT ernstige lichamelijke problemen

De Raad wijst erop dat artikel 22, § 4, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, bepaalt dat rechthebbenden op een SWT ernstige lichamelijke problemen op hun vraag kunnen worden vrijgesteld van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt.

3. Vrijstelling van beschikbaarheid voor de rechthebbenden op een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

De Raad merkt op dat in artikel 22, § 5, van het voornoemde koninklijk besluit de voorwaarden zijn bepaald waaraan moet worden voldaan opdat rechthebbenden op een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering kunnen vragen om vrijgesteld te worden van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

De Raad deelt mee dat hij ter uitvoering van artikel 22, § 5, lid 4, van het voornoemde koninklijk besluit op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 136 heeft gesloten, die in haar artikel 5 een tijdpad vastlegt voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020 zodat, voor de voornoemde periode, de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit, in afwijking van artikel 22, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit, op hun vraag kunnen worden vrijgesteld van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Dat tijdpad vereist dat de bovenvermelde werknemers voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Voor de periode van 1 januari 2019 tot 30 december 2019:
 - 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar bereikt hebben;
 - 2° ofwel een beroepsverleden van 42 jaar bewijzen.

- Voor de periode van 31 december 2019 tot 31 december 2020:
 - 1° ofwel de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben;
 - 2° ofwel een beroepsverleden van 43 jaar bewijzen.

De Raad vestigt de aandacht op het feit dat de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord moeten sluiten met toepassing van artikel 18, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, opdat de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het voornoemde koninklijk besluit op hun vraag de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt zouden kunnen genieten.

C. Verlenging van de landingsbaan-cao

De Raad deelt mee dat artikel 6, § 5 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 genomen ter uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking heeft voorzien in de toekenning van een aanvullend recht op onderbrekingsuitkeringen aan de voltijdse werknemers van 60 jaar en ouder op 1 januari 2019 die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Om die afwijkende regeling te kunnen genieten moeten die werknemers kunnen aantonen dat ze zijn tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, dat ze een beroepsverleden van 35 jaar hebben of dat ze werden tewerkgesteld in een zwaar beroep.

Dat koninklijk besluit bepaalt overigens dat van die leeftijdsgrens kan worden afgeweken voor de werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden op voorwaarde dat de Nationale Arbeidsraad een kader-cao sluit voor een periode van maximum van twee jaar en die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Met toepassing van die regeling heeft de Raad, gelet op het feit dat “in het verslag van de bemiddelaars Soete & De Callatay van 3 december 2018 omtrent de *“Inaanmerkingneming van de zwaarte van het werk in het pensioenstelsel van de werknemers”* werd aangegeven dat voor wat de zware beroepen betreft, er best enige souplesse ingebouwd wordt in de verstrenging van de criteria voor toegang tot landingsbanen”, op 23 april 2019, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten tot vastlegging, voor 2019-2020, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens voor toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Die collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een gedifferentieerde verlaging van die leeftijd naargelang de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde voor wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor de bovenvermelde stelsels.

Zo wordt de leeftijdsgrens voor de periode 2019-2020 vastgelegd op 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde. Voor diezelfde periode wordt de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Die kader-cao zal na 2020 kunnen worden verlengd of aangepast.

Voor de periode 2019-2020 zullen de sectoren tot die overeenkomst kunnen toetreden d.m.v. een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

De sectoren die in 2019-2020 voor de werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering een beroep wensen te doen op die verlaging van de leeftijdsgrens voor de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, zullen expliciet moeten vermelden dat het sectoraal instrument is gesloten met toepassing van die collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij gebrek aan een dergelijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 2019-2020, zal dat specifieke tijdskrediet voor een landingsbaan daarentegen niet op een afwijkende leeftijd kunnen worden toegekend aan de werknemers van de sector die in de periode 2019-2020 worden ontslagen.

Indien de sectoren gedurende de periode 2019-2020 geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de bovenvermelde kader-cao, belet dat hen niet om er een te sluiten voor de volgende periode.

BIJLAGE

SWT-stelsel	Kader-cao 2019-2020	Vrijstelling van beschikbaarheid
Zware beroepen, nacht, bouwbedrijf (33 jaar loopbaan)	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07. 2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Zware beroepen (35 jaar loopbaan)	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07.2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Lange loopbaan	59 jaar tot 30.06.2021 60 jaar vanaf 1.07.2021	62 jaar of 42 jaar loopbaan
Gezondheidsproblemen	Verlenging van het bestaande stelsel	
Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering	58 jaar tot 30.12.2019 59 jaar tot 30.12.2020 60 jaar vanaf 31.12.2020	62 jaar of 42 jaar voor de periode van 1.01.2019 tot 13.12.2019 65 jaar of 43 jaar vanaf 31.12.2019
Landingsbanen	Opnamevorm 1/5 : 55 jaar* Opnamevorm 1/2 : 57 jaar* <i>*voor de uitzonderingsstelsels</i>	nvt.