

ADVIES Nr. 1.937

Zitting van maandag 27 april 2015

Uitvoering van het akkoord dat de groep van Tien op 17 december 2014 heeft gesloten over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

x x x

2.749-1

ADVIES Nr. 1.937

Onderwerp: Uitvoering van het akkoord dat de groep van Tien op 17 december 2014 heeft gesloten over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Het regeerakkoord van 9 oktober 2014 bepaalt in het deel "loopbaaneinde" dat de regering "streeft naar een geleidelijke verhoging van de effectieve loopbaanduur, stapsgewijs naar 45 jaar" om het verlaten van de arbeidsmarkt nog verder te vertragen.

De regering wil daartoe het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) verminderen door de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden geleidelijk te verhogen.

Op 20 november 2014 en 4 december 2014 werden aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) ontwerpen van koninklijke besluiten voorgelegd; omdat over die ontwerpteksten geen overeenstemming kon worden bereikt, werd op 4 december 2014 een verdeeld advies uitgebracht. Daarna werd erover gediscussieerd in de groep van Tien; die discussies hebben op 17 december 2014 geleid tot een akkoord over een aantal delen met het oog op een amendering van de genoemde ontwerpen van koninklijke besluiten, alsook over de aangehouden punten van de eerste fase van het dossier over het statuut arbeiders-bedienden.

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, dat op 31 december 2014 in het Belgisch Staatsblad is gepubliceerd, heeft die regeringsbeslissingen, zoals ze door de sociale partners werden geamendeerd, omgezet met uitwerking vanaf 1 januari 2015.

Aangezien de meeste stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag complementair worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad worden verlengd of aangepast om het voornoemde akkoord van de groep van Tien uit te voeren.

Dit advies, dat wordt uitgebracht in samenhang met de acht collectieve arbeidsovereenkomsten die de Raad ter uitvoering van het akkoord van de groep van Tien heeft gesloten, heeft tot doel de demarche van de Raad toe te lichten.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan een werkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 27 april 2015 uit eigen beweging het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES

Het regeerakkoord van 9 oktober 2014 bepaalt in het deel "loopbaaneinde" dat de regering "streeft naar een geleidelijke verhoging van de effectieve loopbaanduur, stapsgewijs naar 45 jaar" om het verlaten van de arbeidsmarkt nog verder te vertragen.

De regering wil daartoe het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) verminderen door de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden geleidelijk te verhogen.

Op 20 november 2014 en 4 december 2014 werden aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) ontwerpen van koninklijke besluiten voorgelegd; omdat over die ontwerp teksten geen overeenstemming kon worden bereikt, werd op 4 december 2014 een verdeeld advies uitgebracht. Daarna werd erover gediscussieerd in de groep van Tien; die discussies hebben op 17 december 2014 geleid tot een akkoord over een aantal delen met het oog op een amendering van de genoemde ontwerpen van koninklijke besluiten, alsook over de aangehouden punten van de eerste fase van het dossier over het statuut arbeiders-bedienden.

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 bedrijfstoelage, dat op 31 december 2014 in het Belgisch Staatsblad is gepubliceerd, heeft die regeringsbeslissingen, zoals ze door de sociale partners werden geamendeerd, omgezet met uitwerking vanaf 1 januari 2015.

Aangezien de meeste stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage complementair worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, moeten de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad worden verlengd of aangepast om het voornoemde akkoord van de groep van Tien uit te voeren.

Dit advies, dat wordt uitgebracht in samenhang met de acht collectieve arbeidsovereenkomsten die de Raad ter uitvoering van het akkoord van de groep van Tien heeft gesloten, heeft tot doel de demarche van de Raad toe te lichten.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad deelt mee dat hij acht collectieve arbeidsovereenkomsten heeft gesloten voor de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, om uitvoering te geven aan het voornoemde akkoord van de groep van Tien.

Hij licht zijn demarche toe en volgt daarbij de volgorde van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

A. Het algemene stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage dat is vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17

1. De Raad deelt mee dat hij op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 heeft gesloten om de thans vastgestelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar te verhogen tot 62 jaar op 1 januari 2015.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies sexies omvat ook de in artikel 16, § 2 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 vastgestelde overgangsmatregelen, op basis waarvan, met inachtneming van bepaalde voorwaarden en gedurende een beperkte periode, nog een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend op 60 jaar.

Die nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015.

De sectoren kunnen ook, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, afwijken van de leeftijdsvoorwaarde van 62 jaar, door te voorzien in een leeftijdsvoorwaarde van ten minste 60 jaar, mits de collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau is gesloten en neergelegd voor 1 juli 2015.

2. De Raad herinnert er ook aan dat de werknemer zich ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag later kan blijven beroepen op de vroegere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor 1 januari 2015, indien zijn recht op het SWT, zoals het voortvloeit uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, wordt vastgesteld met naleving van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 bepaalde procedure. Krachtens dat kliksysteem verliest de werknemer die daarna blijft werken niet zijn recht op het SWT, dat op een latere datum kan worden toegekend.

B. Het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen

1. De Raad herinnert eraan dat dit specifieke stelsel is vastgesteld in artikel 3, § 1 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die gewijzigde regeling kan vanaf 1 januari 2015 een SWT worden toegekend aan de werknemers die voortaan 58 jaar oud zijn, die een beroepsloopbaan van 33 jaar hebben, waarvan 20 jaar nachtarbeid, of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun arbeidsongeschiktheid bevestigt of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.

Krachtens artikel 3, § 1, negende lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet het recht op dat specifieke SWT worden vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. Die collectieve arbeidsovereenkomst omvat ook de in artikel 16, § 3 van het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 vastgestelde overgangsmaatregelen, op basis waarvan, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, dat specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend op 56 jaar.

Die overeenkomst voert dat specifieke SWT op suppletieve wijze ook in voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat niet werkt of die niet onder een paritair comité ressorteren.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111 geeft op die manier aan de sectoren de mogelijkheid om dergelijke regelingen voor de periode 2015-2016 in te voeren of te verlengen.

Om dat specifieke SWT te kunnen toekennen, moeten de sectoren voor de periode 2015-2016 een of meer collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau kan de betrokken sector geen beroep doen op dat specifieke SWT.

2. De Raad wijst er ten slotte op dat volgens de nieuwe regeling die het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 invoert, de leeftijd van 58 jaar voor dat specifieke SWT op 60 jaar wordt gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum.

Die leeftijd van 60 jaar geldt echter niet indien voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is die voorziet in een lagere leeftijdsgrens, zonder dat die leeftijdsgrens lager mag zijn dan 58 jaar. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet zijn gesloten voor een bepaalde tijd, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van twee jaar niet overschrijden.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 gesloten, waarin de leeftijd wordt vastgesteld op 58 jaar om de mogelijkheid te behouden in een latere fase af te wijken van de leeftijd van 60 jaar.

Die collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 geldt voor twee jaar, vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2016. Voor de periode 2015-2016 moeten de sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 om op de leeftijd van 58 jaar een SWT te kunnen toekennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 111.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 zal na 2016 kunnen worden verlengd of aangepast volgens dezelfde nadere regels als die welke hierboven zijn vermeld, waarbij de minimumleeftijd van 58 jaar geleidelijk kan worden verhoogd volgens een vastgesteld tijdpad.

De sectoren kunnen na 2016 een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die voorziet in een lagere leeftijdsgrens dan 60 jaar, maar niet lager dan 58 jaar, en die dezelfde geldigheidsduur heeft als de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat uitdrukkelijk wordt vermeld dat die collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau is gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Als de sectoren na 2016 niet een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, kan dat specifieke SWT niet worden toegekend op een afwijkende leeftijd aan de werknemers van de sector die worden ontslagen tijdens de periode 2017-2018.

Het feit dat de sectoren voor de periode 2015-2016 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 112 sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende perioden van twee jaar.

C. Het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen

De Raad herinnert eraan dat dit specifieke stelsel is vastgesteld in artikel 3, § 3 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die regeling kan vanaf 1 januari 2015 een SWT worden toegekend aan de werknemers van 58 jaar die een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben in een zwaar beroep.

Indien ze dat wensen, kunnen de sectoren voor de periode 2015-2016 een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van die regeling. Bij ontstentenis van een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst is het stelsel niet van toepassing op de betrokken werknemer. Ingevolge het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet op het niveau van de Nationale Arbeidsraad geen collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten.

De leeftijdsvoorwaarde voor dat SWT werd niet verhoogd voor de periode 2015-2016.

De Raad constateert echter dat volgens de nieuwe regeling die het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 invoert, de leeftijd van 58 jaar voor dat specifieke SWT op 60 jaar wordt gebracht vanaf een na advies van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde datum.

Die leeftijd van 60 jaar geldt echter niet indien voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is die voorziet in een lagere leeftijdsgrens, zonder dat die leeftijdsgrens lager mag zijn dan 58 jaar. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet zijn gesloten voor een bepaalde tijd, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van twee jaar niet overschrijden.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 113 gesloten, waarin de leeftijd voor de toekenning van dat specifieke SWT wordt vastgesteld op 58 jaar.

De sectoren moeten geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten opdat de leeftijd van 58 jaar van toepassing zou zijn voor de periode 2015-2016.

Na 2016 zijn dezelfde nadere regels van toepassing als die welke worden beschreven in punt II.B.2.

- D. 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 dit specifieke stelsel is vastgesteld in artikel 3, § 6 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007. Krachtens die regeling kan een SWT worden toegekend aan de werknemers van 58 jaar met een beroepsloopbaan van 35 jaar en die het statuut van mindervalide werknemer of werknemer met ernstige lichamelijke problemen hebben. Krachtens artikel 3, § 6, tweede lid van het koninklijk besluit moet de collectieve arbeidsovereenkomst die in dit stelsel voorziet en de voorwaarden en de nadere regels ervan bepaalt, worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Voor dit specifieke SWT werd de leeftijdsvoorwaarde niet verhoogd.

De Raad heeft op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 gesloten om die regeling te verlengen voor de periode 2015-2016.

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

- E. Het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen

1. De Raad merkt in eerste instantie op dat het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan werknemers met een lange loopbaan, zoals het was vastgesteld in artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, door het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 werd opgeheven.

Hij herinnert er ook aan dat de werknemer zich ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage later kan blijven beroepen op de vroegere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor 1 januari 2015, indien zijn recht op het SWT, zoals het voortvloeit uit de collectieve arbeidsovereenkomst die in het verleden is gesloten overeenkomstig artikel 3, § 2 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, wordt vastgesteld met naleving van de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 bepaalde procedure. Krachtens dat kliksysteem verliest de werknemer die daarna blijft werken niet zijn recht op het SWT, dat op een latere datum kan worden toegekend.

2. De Raad merkt vervolgens op dat krachtens artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag blijft bestaan voor de werknemers met een loopbaan van 40 jaar die 58 jaar oud zijn op 1 januari 2015 en die worden ontslagen.

Krachtens artikel 3, § 7, vijfde lid van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de collectieve arbeidsovereenkomst die in dat stelsel voorziet en de voorwaarden en nadere regels ervan bepaalt, worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115 gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016. Die collectieve arbeidsovereenkomst omvat ook de in artikel 16, § 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 vastgestelde overgangsmaatregelen, op basis waarvan, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, dat specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend op 56 jaar aan de werknemers die voor 1 januari 2016 worden ontslagen.

Tijdens de periode 2015-2016 moeten de sectoren geen enkel initiatief nemen om dat specifieke SWT toe te kennen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 115.

3. De Raad merkt nog op dat volgens de nieuwe regeling die het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 invoert, de leeftijd van 58 jaar voor dat specifieke SWT op 60 jaar wordt gebracht vanaf 1 januari 2017.

Van de leeftijd van 60 jaar kan echter worden afgeweken, indien voor de periode 2015-2016 een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is die voorziet in een lagere leeftijdsgrens, zonder dat die leeftijdsgrens lager mag zijn dan 58 jaar. Die collectieve arbeidsovereenkomst moet zijn gesloten voor een bepaalde tijd, mag geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten en mag de duur van twee jaar niet overschrijden.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 gesloten, waarin de leeftijd wordt vastgesteld op 58 jaar om de mogelijkheid te behouden af te wijken van de leeftijd van 60 jaar op 1 januari 2017.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 geldt voor twee jaar, vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2016. Voor de periode 2015-2016 moeten de sectoren geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 om op die basis een SWT te kunnen toekennen op de leeftijd van 58 jaar.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 zal na 2016 kunnen worden verlengd of aangepast volgens dezelfde nadere regels als die welke hierboven zijn vermeld, waarbij de minimumleeftijd van 58 jaar geleidelijk kan worden verhoogd volgens een vastgesteld tijdspad.

De sectoren kunnen na 2016 een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die voorziet in een lagere leeftijdsgrens dan 60 jaar, maar niet lager dan 58 jaar, en die dezelfde geldigheidsduur heeft als de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat uitdrukkelijk wordt vermeld dat die collectieve overeenkomst op sectorniveau is gesloten met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Als de sectoren na 2016 niet een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, kan dat specifieke SWT niet worden toegekend aan de werknemers van de sector die worden ontslagen tijdens de periode 2017-2018, op een leeftijd onder de 60 jaar.

Het feit dat de sectoren voor 2015-2016 geen collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 116 sluiten, belet die sectoren niet een overeenkomst te sluiten voor de volgende perioden van twee jaar.

- F. Het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

De Raad merkt op dat het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 ook voorziet in de verhoging vanaf 1 januari 2016 van de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in een onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering.

Volgens artikel 18, § 7, achtste lid van het koninklijk besluit 3 mei 2007, gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, kan evenwel een recht op een stelsel van bedrijfstoelage worden toegekend aan de werknemers die op een lagere leeftijd dan de leeftijd van 60 jaar worden ontslagen in het kader van ondernemingen die door de minister van Werk zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering, mits die lagere leeftijdsgrens voor de periode 2015-2016 is vastgesteld in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Ter uitvoering daarvan heeft de Raad dan ook op 27 april 2015 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 117 gesloten voor de periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2016.

Opdat de onderneming die is erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering tijdens de periode 2015-2016 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zou kunnen toekennen op de afwijkende leeftijd van 55 jaar, zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 117, moet de betrokken onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord sluiten tot toekenning van een dergelijke bedrijfstoelage met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 117.

G. Het door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 vastgestelde kliksysteem

De Raad herinnert eraan dat hij op 28 maart 2013 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 heeft gesloten betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Dat kliksysteem stoelt op het koninklijk besluit van 20 september 2012 dat voor de bestaande stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die vallen onder de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 alsook voor de stelsels eigen aan de lange loopbanen die voortvloeien uit artikel 3, § 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, een kliksysteem heeft ingesteld om de oudere werknemers ertoe aan te zetten langer te werken en om zo een massale uitstroom in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage te voorkomen vanwege de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden sedert 1 januari 2012.

Het genoemde kliksysteem zorgt ervoor dat de werknemers de eventuele rechten die zij in die stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage hebben verkregen voor de inwerkingtreding van de verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 november 2011, kunnen vastklikken.

Gelet op de nieuwe verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, maakt het kliksysteem het nog steeds mogelijk dat werknemers door de RVA laten constateren dat ze voldoen aan de vroegere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden die gelden voor 1 januari 2015, indien het gaat om het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage dat voortvloeit uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 of het stelsel eigen aan de lange loopbanen, dat voortvloeit uit artikel 3, § 2 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en ingevolge artikel 3, § 8 van dat koninklijk besluit van 3 mei 2007.
