

ADVIES Nr. 2.238

Zitting van donderdag 15 juli 2021

Sociaal akkoord van 25 juni 2021 - Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen

x x x

A D V I E S Nr. 2.238

Onderwerp: Sociaal akkoord van 25 juni 2021 - Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomsten stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag en landingsbanen

Ter uitvoering van de akkoorden van 25 juni 2021 die op interprofessioneel niveau zijn gesloten binnen de Groep van Tien, heeft de Raad de conventionele overeenkomsten nr.130, 133 en 134 betreffende de uitvoering van bepaalde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag verlengd.

De Raad heeft ook het deel van dit akkoordenkader in verband met de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt ten uitvoer gelegd.

Tegelijk hiermee heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 137 en 146 in verband met de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan verlengd voor werknemers die zijn tewerkgesteld in een uitzonderingsstelsel.

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

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 15 juli 2021 samen met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 150 tot 157, 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 bedrijfstoelage, de voorwaarden voor toegang tot de verschillende specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage (SWT) aanvullend wordt geregeld in cao's, was 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 nr. 111 tot 117 (gesloten voor de periode 2015-2016), nr. 120 tot 126 (gesloten voor de periode 2017-2018), nr. 130 tot 136 en 138 tot 145 (gesloten voor de periode 2019-2020 en voor de eerste helft van 2021), alsook naar de bijbehorende adviezen nr. 1.937 van 27 april 2015, nr. 2.025 van 21 maart 2017 en nr. 2.130 van 23 april 2019, die uitleg geven over de demarche van de Raad daarover.

Aangezien de geldigheidsduur van de in het vorige boekjaar gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten is verstreken, heeft de Raad, ter uitvoering van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau binnen de Groep van Tien is gesloten, voorzien in nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten met het oog op de tenuitvoerlegging van bepaalde specifieke werkloosheidsstelsels met bedrijfstoeslag, overeenkomstig de in de bijlage bij dit advies vermelde criteria.

De Raad wijst er trouwens op dat aan de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar zoals vastgelegd in de artikelen 3, §§ 1, 3 en 7, en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, is voldaan op 1 januari 2021 voor de ontslagen werknemers die waren tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Deze voorwaarde werd bovendien bereikt op 1 juli 2021 voor de andere bovengenoemde specifieke werkloosheidsstelsels met bedrijfstoeslag. Als gevolg van het feit dat aan het optrekken van de leeftijd een einde is gekomen, nu de afwijkende leeftijd is samengevallen met de leeftijd voor toegang tot de specifieke SWT-stelsels, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 december 2014, is de leeftijdsgebonden afwijkende regeling, op basis waarvan de vorige kaderovereenkomsten zijn gesloten, niet langer van toepassing.

Het ontbreken van collectieve arbeidsovereenkomsten waarin voor de toepassing van deze leeftijdsgebonden afwijkende regeling een lagere leeftijd dan 60 jaar wordt vastgesteld, heeft op zijn beurt gevolgen voor de toegang tot de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Bij de toepassing van de regelgeving tot instelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt namelijk niet meer op hun verzoek worden verleend aan oudere werknemers die zijn ontslagen en die voldoen aan de voorwaarden, omdat deze vrijstelling afhankelijk is gesteld van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten binnen de Raad, genomen ter uitvoering van deze afwijkende regeling in verband met de leeftijd.

In dit advies licht de Raad toe welke aanpak hij heeft ontwikkeld met het oog op de tenuitvoerlegging van het akkoordenkader van de Groep van Tien inzake het gedeelte dat betrekking heeft op de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, dat als bijlage bij dit advies is gevoegd.

- 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 die een zwaar beroep uitoefenen of die zijn tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Dit KB verhoogt vanaf 1 januari 2019 de leeftijd die toegang geeft tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan tot 60 jaar. Daar kan evenwel van worden afgeweken bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst met een geldigheidsduur van ten hoogste twee jaar.

De Raad, die meermaals gebruik heeft gemaakt van deze mogelijkheid om de leeftijd aan te passen die moet worden bereikt om toegang te krijgen tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan, verwijst in dit verband naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 118 en 127 die respectievelijk voor de periode 2015-2016 en voor de periode 2017-2018 zijn gesloten, alsook naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 137 en 146 die voor de periode 2019-2020 zijn gesloten. Tegelijk zijn de adviezen nr. 1.938 van 27 april 2015 en 2.130 van 23 april 2019 uitgebracht.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad wijst er allereerst op dat zijn werkzaamheden gericht zijn op de tenuitvoerlegging van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien over de landingsbanen en de SWT's en op de verankering van het resultaat van dit akkoordenkader in zijn cao's.

A. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

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

Om het recht op een specifiek stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 op het stelsel wordt geopend;
- de werknemer moet ontslagen zijn gedurende de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst;
- 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.

In dit verband 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.

- Indien de regeling dit vereist, moet de sector in dit SWT voorzien; in dat geval moet de sector een overeenkomst sluiten waarin specifiek wordt verwezen naar het stelsel dat is vastgelegd door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsprocedure volgen indien de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een suppletoire regeling voor de bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een paritair comité dat niet functioneert. Die sectorale overeenkomst mag geen langere geldigheidsduur hebben dan die waarin wordt voorzien door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst waar ze naar verwijst.

2. Toegang tot specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, en voor de lange loopbanen

a. 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 bedrijfstoeslag 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 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 functioneert of die niet onder een paritair comité ressorteren, werd ook een suppletoire regeling ingevoerd.

Ter uitvoering van de akkoorden van 1 april 2019 die binnen de Nationale Arbeidsraad zijn gesloten, werd de toegangsleeftijd tot dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 1 juli 2021 op 60 jaar gebracht.

Artikel 3, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit voorziet ook in een specifieke regeling met betrekking tot 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.

b. Tenuitvoerlegging via 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 worden verklaard.

Ter uitvoering van het akkoordenkader dat op 25 juni 2021 werd gesloten op interprofessioneel niveau en binnen de Groep van Tien en van de tabel die voortvloeit uit deze akkoorden en die als bijlage aan dit advies is gehecht, en met toepassing van beide maatregelen, sloot de Raad op 15 juli 2021 enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151, waarin voor de periode die aanvangt op 1 juli 2021 en eindigt op 30 juni 2023, de toekenningsvoorwaarden voor een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor bepaalde ontslagen oudere werknemers die 20 jaar hebben gewerkt in een nachtarbeidregeling hebben gewerkt, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en arbeidsongeschikt zijn, en anderzijds de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 tot instelling van een stelsel van bedrijfstoelagen voor bepaalde ontslagen oudere werknemers met een lange loopbaan.

Die collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in die stelsels en er de voorwaarden en de modaliteiten van vastleggen, hebben een geldigheidsduur van 2 jaar. Ze worden van kracht op 1 juli 2021 en eindigen op 30 juni 2023.

c. 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. 151 is gesloten voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

De Raad herinnert er in dat verband aan dat deze sectorale overeenkomst geen langere geldigheidsduur mag hebben dan die waarin wordt voorzien door de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst waar ze naar verwijst.

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

Er is daarentegen geen enkel initiatief van de sectoren vereist om het specifieke SWT voor de lange loopbanen toe te kennen op basis van de collectieve overeenkomst nr. 152.

3. Toegangen tot specifieke stelsels voor werkloosheid met bedrijfstoelage die niet ten uitvoer moeten worden gelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR: stelsel zware beroepen (loopbaan van 35 jaar) en stelsel onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

a. Zware beroepen (loopbaan van 35 jaar)

1) Regelgevingskader

Krachtens de maatregel die is bedoeld in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, 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, waarbij de leeftijd moet worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf een datum die zal worden vastgesteld na het advies van de Nationale Arbeidsraad.

De sociale partners hebben die optrekking van de leeftijd vanaf 1 juli 2021 concreet vormgegeven in een juridisch bindende cao door het sluiten van 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.

Zo moet de collectieve overeenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau die met toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 een bedrijfstoelage invoert, vanaf 1 juli 2021 overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 een leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van dit SWT moeten vastleggen die niet lager is dan 60 jaar.

Zo niet, dan zal dat SWT niet kunnen worden toegekend.

Om toegang te krijgen 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.

2) Initiatief van de sectoren

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 zullen de sectoren die vanaf 1 juli 2021 deze regeling wensen te genieten, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143, die de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan bepaalde ontslagen oudere werknemers die tewerkgesteld waren in een zwaar beroep, op 60 jaar vaststelt, dus in de sectorale of ondernemings-cao tot instelling van een bedrijfstoeslag een leeftijdsvoorwaarde moeten vastleggen die niet lager dan 60 jaar mag zijn.

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

- b. 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

In hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden de toegangsvoorwaarden tot deze maatregel vastgelegd. Met toepassing van het voornoemde koninklijk besluit is de leeftijdsvoorwaarde voor de toekenning van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering verhoogd tot 60 jaar vanaf 1 januari 2020.

Opdat de onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zou kunnen toekennen, is er geen collectieve arbeidsovereenkomst op interprofessioneel niveau vereist.

4 Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige ontslagen oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

De Raad herinnert eraan dat dit specifieke stelsel is vastgelegd 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.

Ter uitvoering van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien en met toepassing van die regeling hebben de sociale gesprekspartners dat stelsel voor toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag met twee jaar verlengd. De Raad heeft zo op 15 juli 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 gesloten tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, teneinde dat stelsel te verlengen volgens dezelfde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden als die welke bepaald zijn in het bovengenoemde koninklijk besluit.

Naar aanleiding van de verlenging van dit stelsel wenste de Raad meerdere tekstuele aanpassingen/actualiseringën door te voeren.

Zo wordt in de toelichting bij artikel 7 een aanmoediging geformuleerd aan het adres van de werknemers om de hulp van de preventieadviseur-arbeidsarts in te roepen voor het invullen van het medische gedeelte van het aanvraagformulier voor de erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dat aan het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) moet worden toegezonden.

De preventieadviseur-arbeidsarts kent immers de werkposten en is het best in staat om te beoordelen of de door de werknemer genoemde ernstige lichamelijke problemen geheel of gedeeltelijk door zijn beroepsactiviteit kunnen zijn veroorzaakt en of zij de verdere uitoefening van zijn beroep in belangrijke mate belemmeren.

Bovendien heeft de Raad meerdere termen geactualiseerd, zowel wat betreft de verwijzing naar de preventieadviseur-arbeidsarts als wat betreft de naam van het Duitse agentschap voor bijstand aan personen met een handicap.

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

C. Vrijstelling van de verplichting van aangepaste 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 is 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 (loopbaan van 35 jaar), van een SWT voor de lange loopbanen en van een SWT ondernemingen die zijn erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering

a. Reglementaire aanpassing

Ter uitvoering van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien is de Raad overeengekomen om voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2024 de kwestie te regelen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die vóór 30 juni 2023 zijn ontslagen in het kader van de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 bedoelde specifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Teneinde een continuïteit in de perioden voor het toekennen van een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid te handhaven, is voorts besloten dat de voorwaarden voor het toekennen van een dergelijke vrijstelling met ingang van 1 januari 2021 in werking zullen treden voor de begunstigden van een specifiek SWT die in dienst zijn geweest van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

De Raad wijst er echter op dat wat de werknemers die zijn bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 betreft, het huidige voorschrift van de regelgeving op het vlak van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt de toepassing ervan in de huidige vorm niet langer mogelijk maakt.

Het voorschrift hangt immers af van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de Nationale Arbeidsraad dat verplicht wordt gesteld bij koninklijk besluit tot vastlegging van een leeftijd onder 60 jaar om de betrokken werknemer die voldoet aan de door het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vastgestelde voorwaarden in staat te stellen een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te genieten.

De Raad herinnert er in dat verband aan dat aan de leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar zoals vastgelegd in de artikelen 3, §§ 1, 3 en 7, en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is voldaan op 1 januari 2021 voor de ontslagen werknemers die waren tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Deze voorwaarde werd bovendien bereikt op 1 juli 2021 voor de andere bovengenoemde specifieke werkloosheidsstelsels met bedrijfstoelage.

De Raad vraagt dan ook dat dringend de nodige wijzigingen worden aangebracht aan de regelgeving betreffende het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoelage teneinde er de afwijkende voorwaarden (62 jaar of 42 jaar anciënniteit) voor de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt in vast te leggen, door de huidige §§ 3 en 5 van artikel 22 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 als volgt samen te voegen tot een paragraaf 3:

"§ 3. Deze paragraaf is enkel van toepassing wanneer alle onderstaande voorwaarden zijn vervuld:

1° er bestaat een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en verbindend verklaard bij koninklijk besluit, die voor de toepassing van deze paragraaf voorziet in de voorwaarden waaronder een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid kan worden verleend aan de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, en in hoofdstuk VII;

2° de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet van beperkte duur zijn, mag geen stilzwijgende verlengingsclausule bevatten en mag niet langer dan 2 jaar duren;

3° de werknemer werd ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

4° voor de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, heeft het paritair comité of subcomité bevoegd voor de werknemer, voor de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die verbindend is verklaard bij koninklijk besluit en waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst;

5° voor de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het KB van 3 mei 2007 bevat de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord zoals bedoeld in artikel 17, § 2, 2° een bepaling waarin uitdrukkelijk wordt vermeld dat dit gebeurt in toepassing van de in 1° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

In afwijking van § 1 kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op voorwaarde dat:

1° ze de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel een beroepsverleden van 42 jaar bewijzen.

De werknemers die voldoen aan de verschillende voorwaarden die in deze paragraaf worden opgesomd, en van wie de opzeggingstermijn afloopt buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, 1°, kunnen ook de toepassing van deze paragraaf genieten, op voorwaarde dat het verstrijken van de opzeggingstermijn plaatsvindt tijdens de geldigheidsduur van een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten in toepassing van het eerste lid, 1°, dat de krachtens het eerste lid, 1° gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tijdens welke die werknemers zijn ontslagen, verlengd.”

b. Conventionele overeenkomsten

1) Voorwerp

Ter uitvoering van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op 25 juni 2021 werd gesloten op interprofessioneel niveau en binnen de Groep van Tien en van de tabel die voortvloeit uit deze akkoorden en die als bijlage aan dit advies is gehecht, heeft de Raad op 15 juli 2021 drie afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten ter vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor de begunstigden van SWT's zoals bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 van de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die zijn ontslagen in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar in een nachtarbeidsregeling hebben gewerkt, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en die arbeidsongeschikt zijn, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (loopbaan van 35 jaar), of die een lange loopbaan hebben;

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2021 tot 31 december 2022 van de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die zijn ontslagen in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en die hebben gewerkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die zijn ontslagen vóór 1 juli 2023 in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar in een nachtarbeidsregeling hebben gewerkt, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend of die in het bouwbedrijf hebben gewerkt en die arbeidsongeschikt zijn, die een zwaar beroep hebben uitgeoefend (loopbaan van 35 jaar), die een lange loopbaan hebben of die hebben gewerkt in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

2) Kenmerken en toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 153, nr. 154 en nr. 155

Om de betrokken werknemers in staat te stellen aanspraak te kunnen maken op de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, moet aan meerdere voorwaarden zijn voldaan:

- 1° er bestaat een overeenkomst die is gesloten op het niveau van de Raad tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid met toepassing van artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en van hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007. Deze overeenkomst moet bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard;
- 2° de overeenkomsten hebben een beperkte duur van twee jaar;

Deze overeenkomsten zijn bedoeld om te voldoen aan de voorwaarden die zijn vastgesteld in de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid waarin het koninklijk besluit van 3 mei 2007 voorziet, teneinde bepaalde betrokken werknemers de mogelijkheid te bieden om tot en met 31 december 2024 een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid aan te vragen in het geval ze vóór 30 juni 2023 ontslagen worden. De aldus gedekte periode komt overeen met 3,5 jaar of 4 jaar, opgesplitst in twee afzonderlijke periodes die niet langer duren dan 2 jaar.

Zo heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 betrekking op een periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022.

Voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154 is dan weer besloten tot een inwerkingtreding op 1 januari 2021 om een continuïteit te behouden in de periodes voor het toekennen van een vrijstelling tot aangepaste beschikbaarheid voor de begunstigden van een specifiek SWT die in dienst zijn geweest van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. De geldigheidsduur ervan loopt af op 31 december 2022.

Aangezien de geldigheidsduur van de twee voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten eindigt op 31 december 2022, bundelt de collectieve arbeidsovereenkomst voor de volgende periode van twee jaar (van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) alle specifieke stelsels voor werkloosheid met bedrijfstoelage bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7, en in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, en dit met het oog op meer duidelijkheid.

Wat de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst betreft, is haar toepassingsbereik echter beperkt tot de werknemers die uiterlijk op 30 juni 2023 werden ontslagen.

- 3° de overeenkomst legt de voorwaarden vast waaronder een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid kan worden toegekend aan de werknemers die zijn bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 en in hoofdstuk VII van voornoemd koninklijk besluit;
- Tijdens de periode die begint op 1 juli 2021 en eindigt op 31 december 2022 kunnen de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 bedoelde werknemers, als de sectoren van plan zijn dit toe te staan, vragen om de toekenning van de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 als cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - * de werknemers zijn uiterlijk op 31 december 2022 ontslagen en hebben uiterlijk op 31 december 2022 de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt, in overeenstemming met artikel 3 van de overeenkomst en op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- * de werknemers ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een sectorale overeenkomst heeft gesloten waarin wordt verwezen naar de overeenkomst;

en

- * de werknemers hebben op het ogenblik van hun aanvraag voor een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ofwel de leeftijd van 62 jaar bereikt, ofwel kunnen ze 42 jaar anciënniteit aantonen.
- Tijdens de periode die begint op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2022 gelden dezelfde voorwaarden voor de ontslagen oudere werknemers die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en die een beroep wensen te doen op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154, met dit verschil dat de ondernemingen die erkend zijn als ondernemingen in moeilijkheden of als ondernemingen in herstructurering, een ondernemings-cao of een collectief akkoord moeten sluiten in toepassing van artikel 18, § 7 van het voornoemde koninklijk besluit.
 - Wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 die begint op 1 januari 2023 begint en die alle voornoemde maatregelen bundelt, is voorzien in een geldigheidsduur van twee jaar, terwijl het toepassingsgebied beperkt is tot de werknemers die zijn ontslagen vóór 1 juli 2023.

De bedoeling van die langere geldigheidsduur is dat de werknemers, indien de sectoren het willen toelaten, tot 31 december 2024 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 zijn uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen en hebben uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt, in overeenstemming met artikelen 3 en 4 van de overeenkomst en op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- * de in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 bedoelde werknemers ressorteren onder een paritair comité of subcomité dat een sectorale overeenkomst heeft gesloten waarin wordt verwezen naar de overeenkomst;
- * de werknemers bedoeld in hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 waren tewerkgesteld in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden en die naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord heeft gesloten waarin uitdrukkelijk is bepaald dat er toepassing werd gemaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- * Bovendien moeten de werknemers die voldoen aan de bovenvermelde voorwaarden op het ogenblik van hun aanvraag voor een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, hetzij de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, hetzij 42 jaar anciënniteit aantonen.

4° er is een initiatief van de sectoren vereist.

Opdat de ontslagen werknemers met een SWT voor het bouwbedrijf, de nachtarbeid en de zware beroepen, met een SWT voor de zware beroepen (loopbaan van 35 jaar) 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 toepassing van de interprofessionele collectieve overeenkomst tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden voor de vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Voor de periode van anderhalf jaar of van twee jaar die loopt tot 31 december 2022 en voor de volgende periode die ingaat op 1 januari 2023 en loopt tot 31 december 2024, kunnen de sectoren toetreden tot die respectieve overeenkomsten via één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor de sectoren die voor één van die perioden of voor beide perioden willen toetreden tot die interprofessionele overeenkomsten, moet expliciet worden vermeld dat het sectorale instrument is gesloten krachtens die collectieve arbeidsovereenkomsten.

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 echter geen dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst(en) sluiten voor de bovenvermelde periode(n), dan kunnen de werknemers niet om vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt verzoeken.

Indien de sectoren gedurende de bovenvermelde periode(n) geen collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 153, nr. 154 en nr. 155, belet dat hen niet om er een te sluiten voor de volgende periode.

Tot slot is in deze collectieve arbeidsovereenkomsten een suppletoire regeling opgenomen die door middel van toetreding ten uitvoer kan worden gelegd, om de werknemers die vallen onder bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een opgericht paritair comité dat niet functioneert, in staat te stellen een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op de arbeidsmarkt aan te vragen.

De toetreding kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte zoals bedoeld in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 153 en nr. 155, of een wijziging van het arbeidsreglement.

De Raad vestigt tot slot 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, met uitdrukkelijke vermelding van het feit dat toepassing wordt gemaakt van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 154 en nr. 155, 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.

3) Inwerkingtreding

De collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 153 en nr. 154 worden van kracht op het ogenblik dat het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot vaststelling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in werking treedt, en uiterlijk respectievelijk op 1 juli 2021 en 1 januari 2021.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 tot vaststelling, voor de periode 2023-2024, van de toekenningsvoorwaarden van een vrijstelling van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor de werknemers die vóór 1 juli 2023 zijn ontslagen, wordt op haar beurt van kracht op 1 januari 2023.

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.

B. 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 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 die leeftijdsgrens kan worden aangepast 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 maximaal twee jaar en die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Ter uitvoering van het akkoordenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau is gesloten binnen de Groep van Tien heeft de Raad op 15 juli 2021, met toepassing van deze maatregel, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 gesloten, waarin voor de periode 2021-2022 het interprofessioneel kader wordt vastgesteld voor de aanpassing tot 55 jaar van de leeftijdsgrens voor toegang tot het recht op toeslagen voor een landingsbaan, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of die in dienst zijn bij een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet aldus voor de periode 2021-2022 in een aanpassing van die leeftijdsgrens tot 55 jaar voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde. Voor diezelfde periode wordt de leeftijdsgrens ook op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Ter uitvoering van datzelfde akkoordenkader werd een vergelijkbare collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157, die ook voorziet in een aanpassing van deze leeftijdslimiet tot 55 jaar, afgesloten voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023.

Voor de periode 2021-2022 en de periode van 1 januari tot 30 juni 2023 kunnen de sectoren toetreden tot deze overeenkomsten via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij uitdrukkelijk wordt vermeld dat de sectorale instrumenten zijn afgesloten ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

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. De sectoren die voor deze aanpassing van de leeftijdsgrens in aanmerking wensen te komen voor wat betreft de toegang tot het recht op toelagen voor een landingsbaan voor beide tijdvakken, zullen dus twee afzonderlijke sectorale overeenkomsten moeten sluiten.

Wanneer de sectoren geen dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst(en) sluiten, zullen deze specifieke tijdscredieten eindeloopbaan daarentegen niet kunnen worden toegekend op een aangepaste leeftijd.

Indien de sectoren gedurende de periode 2021-2022 en/of voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 geen collectieve arbeidsovereenkomst(en) sluiten met toepassing van de bovenvermelde kader-cao('s), belet dat hen niet om er een te sluiten voor de volgende periode.

Ten slotte is in deze kader-cao's een suppletoire regeling opgenomen die door middel van toetreding ten uitvoer kan worden gelegd, om bedrijfstakken die niet onder een opgericht paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een paritair comité dat niet functioneert, in staat te stellen van deze aanpassing van de leeftijdsgrens met betrekking tot de toegang tot toelagen voor een landingsbaan te genieten.

De toetreding kan de vorm aannemen van een collectieve arbeidsovereenkomst, een toetredingsakte zoals bedoeld in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157, of een wijziging van het arbeidsreglement.

BIJLAGE

Stelsel SWT	Minimumleeftijd (RECHT)		Vrijstelling beschikbaarheid (BLOKKERING)	
	Toestand zoals ze is 1/1/2019-30/6/2021	Akkoord 01/07/2021-30/06/2023	Toestand zoals ze is 1/1/2019-30/06/2021 (zie voetnoot 1)	Akkoord 01/07/2021-31/12/2024
Zwaar beroep, nacht, bouw (33j beroepsverleden)	59 <i>Cao 130 -> tem 2020 Cao 138 -> 1^{ste} sem 2021</i>	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR tem 30/6/2023	62j of 42j BV <i>Cao 131 -> tem 2020 Cao 139 -> 1^{ste} sem 2021¹</i>	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Zwaar beroep (35j beroepsverleden)	59 <i>Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen met minimum 59 jaar</i>	Verlenging op 60 jaar <i>Enkel sectoren/bedrijven kunnen recht openen</i>	62j of 42j BV <i>Cao 132 -> tem 2020 Cao 140 -> 1^{ste} sem 2021</i>	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Lange loopbaan (40j beroepsverleden)	59 <i>Cao 134 -> tem 2020 Cao 141 -> 1^{ste} sem 2021 Cao 144 voor niet-werkend PC -> tem 2020 Cao 145 voor niet werkend PC -> 1^{ste} sem 2021</i>	Verlenging op 60 jaar Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023 Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023	62j of 42j BV Cao 135 -> tem 2020 Cao 142 -> 1 ^{ste} sem 2021	62j of 42j BV Aanpassing via KB voor ontslagen tem 30/06/2023 met looptijd tot 31/12/2024
Medische SWT	58 <i>Cao 133 -> tem 2020</i>	58 Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023	NVT	

¹ Cao 139, 140 en 142 lopen nog tot en met 31/12/2022 doch enkel voor de WN die ontslagen werden voor 1/7/2021.

Onderneming in moeilijkheden en herstructurering	58 – 30/12/2019 59 – 30/12/2020 60 vanaf 31/12/2020 (KB) <i>Cao 136 -> tem 2020</i>		62j en 42 j BV voor periode 1/01/2019 tot 31/12/2019 65 j of 43 j BV vanaf 31/12/2019 (KB)	62j of 42j BV 62j of 42BV
Landingsbanen	55 – 1/5-opname 57 – ½-opname <i>Cao 137 -> tem 2020</i> <i>Cao 146 voor niet-werkend PC -> tem 2020</i>	55 - 1/5-opname 55 - 1/2-opname Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023 Nieuwe cao NAR tem 30/06/2023	NVT	

Conclusie

- **Onderhandelingen om rechten te openen voor**
 - Verlenging 60 jaar voor zwaar beroep 33 jaar beroepsverleden + lange loopbaan voor de periode 1/7/21 tot en met 30/06/2023.
 - Voor wat betreft lange loopbaan ook voor organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC
 - Minimum 58 jaar voor medische SWT
- **Onderhandelingen om leeftijd te blokkeren + vrijstelling aangepaste beschikbaarheid**
 - Minimum 62j OF 42j BV voor de stelsels zware beroepen (33j/ 35j BV); lange loopbanen voor ontslagen vanaf 1/7/2021 tot en met 30/06/2023 met looptijd tot en met 31/12/2024.
 - Herstructurerings / OIM: nood aan wetgevend ingrijpen om te komen tot 62j of 42j BV voor vrijstelling aangepaste beschikbaarheid
- **Onderhandelingen voor landingsbanen:**
 - Minimum 55 jaar voor stelsels ½ + 1/5
 - Voor privésector + organisaties die niet vallen onder een PC of een werkend PC