



**Eindeloopbaan:
je rechten**

ABVV

Samen sterk

Eindeloopbaan: je rechten

Bedragen

Alle bedragen zijn van toepassing op moment van publicatie (april 2016) en uitgedrukt in euro.

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

NL-FR

Cette brochure est également disponible en français. www.fgtb.be

Inhoudstafel

	Voorwoord	5
■ 1.	Oudere werkloze	6
	1.1 Oudere werkloze zonder anciënniteitstoelage	6
	1.2 Oudere werkloze met anciënniteitstoelage	8
■ 2.	Werkloosheid met bedrijfstoelage	10
■ 3.	Tijdskrediet - landingsbaan	14
■ 4.	Pensioen	16

Voorwoord

In deze beknopte brochure maken we je wegwijs in je rechten op het einde van je loopbaan. We geven een overzicht van verschillende situaties.

- Waarop heb je recht als oudere werkloze? Hoeveel bedraagt je uitkering? Heb je recht op een anciënniteitstoeslag?
- Wanneer kan werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere brugpensioen, toegepast worden? Wat zijn de voorwaarden op het vlak van leeftijd en anciënniteit? Wanneer kan je dan met pensioen?
- Hoe kan je als oudere werknemer minder werken door gebruik te maken van tijdskrediet? Wat zijn de spelregels bij een zogenaamde landingsbaan?
- Wanneer kan je met pensioen of vervoegd pensioen?

De wetgeving ter zake is ingewikkeld. Om deze brochure overzichtelijk te houden, beperken we ons tot de basisregels.

Heb je nog vragen of wil je meer informatie, doe dan beroep op je vakbond. Contactgegevens en openingsuren van kantoren vind je op: www.abvv.be/contact

Marc Goblet
algemeen secretaris

Rudy De Leeuw
voorzitter

1 Oudere werkloze

1.1 Oudere werkloze zonder anciënniteitstoelage

Werkloosheidsuitkeringen zijn degressief. Dat wil zeggen dat het bedrag vermindert in de tijd om uiteindelijk te komen tot een forfait afhankelijk van het statuut.

We onderscheiden drie periodes. De eerste periode, dezelfde voor iedereen, begint op de eerste dag van werkloosheid met uitkering tot en met de 12de maand. De tweede periode begint vanaf de 13de maand en varieert, vanaf de 15de maand, naargelang het beroepsverleden (een verlenging van twee maanden per gewerkt jaar). De derde periode volgt op de tweede, met name ofwel vanaf de 15de maand in geval van onvoldoende beroepsverleden; ofwel vanaf de 49ste maand in geval van een lang beroepsverleden.

Periode	Samenwonende met gezinslast	Alleenstaande	Samenwonende
eerste 3 maanden	65% met loongrens van 2497,42 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/9/2015 of max. 1623,44/maand	65% met loongrens op 2497,42 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/9/2015 of max. 1623,44/maand	65% met loongrens van 2497,42 bruto voor uitkeringsaanvragen vanaf 1/1/2013 of max. 1623,44/maand
3 daaropvolgende maanden	60% met loongrens van 2497,42 bruto of max. 1498,38/maand	60% met loongrens van 2497,42 bruto of max. 1498,38/maand	60% met loongrens van 2497,42 bruto of max. 1498,38/maand
6 daaropvolgende maanden	60% met loongrens van 2327,64 bruto of max. 1396,46/maand	60% met loongrens van 2327,64 bruto of max. 1396,46/maand	60% met loongrens van 2327,79 bruto of max. 1396,46/maand
+12 maanden werkloosheid			
13de t.e.m. 14de maand	60% met loongrens van 2175,13 bruto of max. 1305,20/maand	55% met loongrens van 2127,79 bruto of max. 1170,26/maand	40% met loongrens van 2175,13 bruto of max. 869,96/maand
15 tot 24 maanden werkloosheid in functie van loopbaan (2 maand bijkomend per gewerkt jaar)	60% met loongrens van 2175,13 bruto of max. 1305,20/maand	55% met loongrens van 2127,79 bruto of max. 1170,26/maand	40% met loongrens van 2175,13 bruto of max. 869,96/maand
25 tot 30 maanden werkloosheid	max. 1275,56/maand	max. 1130,74/maand	max. 798,72/maand
31 tot 36 maanden werkloosheid	max. 1246,18/maand	max. 1090,96/maand	max. 727,48/maand min. 642,72/maand Vanaf 31ste maand kan bedrag verhoogd worden als partner ook werkloos is en max. 869,96 bruto per maand krijgt. In dat geval wordt bedrag verhoogd tot min. 674,70/maand.
37 tot 42 maanden werkloosheid	max. 1216,54/maand	max. 1051,44/maand	max. 655,98/maand
43 tot 48 maanden werkloosheid	max. 1187,16/maand	max. 1011,66/maand	max. 584,74/maand
vanaf 49 maanden werkloosheid	max : 1157,52/maand Dit bedrag is ook het minimumbedrag dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal maanden.	max. 972,14/maand Dit bedrag is ook het minimumbedrag dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal maanden.	max. 513,50/maand Dit bedrag is ook het min. dat steeds wordt toegekend na uitputting van het aantal maanden, tenzij partner ook werkloos is en max. 869,96 bruto per maand krijgt. In dat geval wordt bedrag verhoogd tot min. 674,44/maand.

(bedragen in euro)

1.2 Oudere werkloze met anciënniteitstoeslag

De anciënniteitstoeslag bestond voor werkloze 50-plussers met minstens 20 jaar loopbaan. De anciënniteitstoeslag werd op 1 januari 2015 afgeschaft voor nieuwe werklozen.

Uitzonderingen:

- ▶ je genoot de toeslag in de loop van 2014;
- ▶ je werd uiterlijk op 30/6/2015 ontslagen in het kader van collectief ontslag aangekondigd in de periode van 1/10/2012 tot en met 30/11/2014 en was op de datum van ontslag 50 jaar of ouder met minstens 20 jaar loopbaan. Je krijgt de toeslag vanaf je 55ste na één jaar volledige werkloosheid;
- ▶ je werd ontslagen in het kader van collectief ontslag aangekondigd na 30/11/2014 en bij de eerste uitkeringsaanvraag na het collectief ontslag was je 56 met minstens 20 jaar loopbaan. Je krijgt de toeslag na één jaar werkloosheid op voorwaarde dat je 57 bent (geldt voor 2016);
- ▶ je hebt
 - minstens 5 van de laatste 10 of 7 van de laatste 15 jaar gewerkt in een zwaar beroep (ploegen, nacht of onderbroken dienst) of
 - je hebt 20 jaar nachtarbeid gedaan of
 - je hebt gewerkt in de bouwsector en beschikt over een medisch attest of
 - je bewijst een lange loopbaan van 35 jaar

Je krijgt de toeslag na één jaar werkloosheid op voorwaarde dat je 57 jaar bent (geldt voor 2016) en 20 jaar loopbaan hebt.

	Samenwonende met gezinslast	Alleenstaande	Samenwonende
50-54 (voorwaarde: je kreeg de anciënniteitstoeslag al vóór 1/9/2012)	min. 1213,16/maand; max. 1426,62/maand	min. 1015,04/maand; max. 1213,68/maand	min. 824,46/maand; max. 978,90/maand
Vanaf 55	min. 1213,16/maand; max. 1426,62/maand	min. 1115,66/maand; max. 1305,20/maand	55-57 min. 918,84/maand; max. 1087,58/maand
			58-64 min. 1010,10/maand; max. 1196,26/maand

(bedragen in euro)

2 *Werkloosheid met bedrijfstoeslag* *(SWT of vroegere brugpensioen)*

Wanneer een onderneming oudere werknemers ontslaat, is SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere brugpensioen) een betere optie dan gewone werkloosheid. De voorwaarden voor SWT werden verstrengd.

Vanaf welke leeftijd heb je recht op SWT?

Leeftijd	Voorwaarden				
55	Voor ondernemingen erkend in herstructurering of in moeilijkheden waarvan de begindatum van de periode van erkenning in 2015 lag. Voor ondernemingen waarvan de erkenningsperiode aanvangt in 2016 blijft SWT op 55 mogelijk voor zover een bedrijfs-cao dit voorziet. Anders wordt de minimumleeftijd 56 jaar.				
56	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">40+ jaar loopbaan (cao 92, 96 en 115)</td> <td> Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2016 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2015 • 40 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst </td> </tr> <tr> <td>cao bouw + attest arbeidsgeneesheer of 20 jaar nacht-arbeid</td> <td> Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2015 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2014 • 33 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst </td> </tr> </table>	40+ jaar loopbaan (cao 92, 96 en 115)	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2016 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2015 • 40 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst 	cao bouw + attest arbeidsgeneesheer of 20 jaar nacht-arbeid	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2015 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2014 • 33 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst
40+ jaar loopbaan (cao 92, 96 en 115)	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2016 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2015 • 40 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst 				
cao bouw + attest arbeidsgeneesheer of 20 jaar nacht-arbeid	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2015 • 56 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2014 • 33 jaar beroepsverleden op het einde van de arbeidsovereenkomst 				
57	Overgangsvoorwaarden: voorwaarden voor oude sector-cao's aan 57 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • ontslagen vóór 1/1/2015 • 57 jaar ten laatste op 31/12/2014 • 38 jaar beroepsverleden aan het einde van de arbeidsovereenkomst 				
58	<ul style="list-style-type: none"> • 35 jaar loopbaan waarvan 5 in de voorbije 10 jaar, ofwel 7 in de voorbije 15 jaar in een zwaar beroep (d.w.z. arbeid in alternerende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid) • 35 jaar loopbaan + ernstige lichamelijke problemen ten gevolge van beroepsarbeid (cao 114) • 33 jaar loopbaan met 20 jaar nachtwerk of • 33 jaar loopbaan waarvan 5 in de voorbije 10 jaar, ofwel 7 in de voorbije 15 jaar in een zwaar beroep (d.w.z. arbeid in alternerende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid) of • 33 jaar loopbaan in de bouw + attest arbeidsgeneesheer • 40 jaar loopbaan (vanaf 1/1/2017: 60 jaar tenzij een kader-cao in de NAR een lagere leeftijd voorziet) 				
60	Overgangsvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • cao 17: <ul style="list-style-type: none"> ■ ontslagen vóór 1/1/2015 + 60 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en ten laatste op 31/12/2016 (behalve als de wettelijke opzegtermijn na 31/12/2016 eindigt) 40 jaar beroepsverleden voor mannen; 31 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2015, 32 jaar in 2016, 33 in 2017,... Vastklikken van rechten mogelijk indien de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bereikt zijn ten laatste op 31/12/2014. Bijvoorbeeld: vrouw van 60 jaar met 28 jaar beroepsverleden in 2014: zij kan in SWT treden in 2017 (wanneer de vereiste loopbaanduur 33 jaar bedraagt) aan de voorwaarden van 2014 (28 jaar loopbaan). ■ Sector- of bedrijfs-cao die de leeftijd van 60 jaar voorziet voorwaarde dat de cao is neergelegd vóór 1/7/2015 en geldig tot max. 31/12/2017. ■ Ontslag tijdens de looptijd van de cao: leeftijd van 60 jaar aan het einde van de arbeidsovereenkomst en vóór het aflopen van de cao 40 jaar beroepsverleden voor mannen; 31 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2015, 32 jaar in 2016, 33 in 2017,... ten laatste aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Vastklikken van rechten mogelijk op voorwaarde dat de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bereikt zijn vóór het aflopen van de cao => ontslag mogelijk na afloop van cao. 				
62	<ul style="list-style-type: none"> • 40 jaar beroepsverleden voor mannen • 31 jaar beroepsverleden voor vrouwen in 2015, 32 jaar in 2016, 33 in 2017,... tot 40 in 2024. 				

Wanneer bereik je de vereiste leeftijd?

Je moet de leeftijd bereiken ten laatste op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst afloopt:

- ofwel op de laatste dag van de opzegtermijn
- ofwel op de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

EN je moet de leeftijd bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao¹ op basis waarvan het brugpensioen wordt genomen.

Dus:

- ▶ indien je opzegtermijn afloopt na de geldigheidsduur van de geldende cao, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben binnen de geldigheidsduur van deze cao;
- ▶ indien je opzegtermijn afloopt binnen de geldigheidsduur van de geldende cao, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk op het moment waarop de opzegtermijn afloopt;
- ▶ indien je arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding, moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk de dag waarop de arbeidsovereenkomst werd verbroken.

Uitzondering voor brugpensioen in geval van erkenning van bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden: opzegtermijnen moeten verstrijken tijdens de geldigheidsduur van de cao.

Uitzondering voor brugpensioen in kader van collectief ontslag: je moet de leeftijd hebben bereikt op het ogenblik waarop de intentie van een collectief ontslag wordt aangekondigd.

Wanneer bereik je de vereiste anciënniteit?

Op het einde van de overeenkomst, dus ofwel de laatste gepresteerde dag van de opzegtermijn ofwel de dag van het verbreken van de overeenkomst.

Moet je beschikbaar blijven?

Als bruggepensioneerde ben je niet automatisch vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Informeer je dus bij het ABVV-kantoor in je buurt voor je brugpensioen aanvraagt!

¹cao of collectieve arbeidsovereenkomst: geheel van afspraken over loon-en andere arbeidsvoorwaarden)

Wanneer ga je als brugpensioneerde met pensioen?

De brugpensioneerde is verplicht op 65 jaar (en niet vroeger) met pensioen te gaan.

Hoe telt je brugpensioen mee voor je pensioen?

Volledige gelijkstelling op basis van vroeger loon vanaf de leeftijd van 59 jaar.

Vanaf 1/1/2012 geldt een beperkte gelijkstelling (op basis van het minimumrecht = € 22.189,36) vóór de leeftijd van 59 jaar voor de volgende stelsels:

- algemeen stelsel op 58 jaar (cao 17 van toepassing in alle bedrijven van de privésector);
- aflopend stelsel van brugpensioen op 55/56 jaar;
- aflopend stelsel van brugpensioen op 57 jaar.

3 Tijdskrediet - landingsbaan

Het systeem van tijdskrediet (of landingsbaan) staat oudere werknemers een arbeidsduurvermindering toe met 1/5de of 1/2de zonder beperking in de tijd (d.w.z. tot aan het (vervroegd) pensioen) en met een uitkering van de RVA. De regels hiervoor werden verstrengd door de regering-Michel en het systeem met uitkering is, behoudens uitzonderingen, enkel nog toegankelijk vanaf 60 jaar.

Landingsbaan 55 jaar

Uitkeringen voor landingsbanen voor werknemers van 55 tot 60 jaar werden per 1/1/2015 afgeschaft. Recht op onbetaalde vermindering van de loopbaan blijft (voorlopig) bestaan. Dit maakt deel uit van de lopende discussie tussen de sociale gesprekspartners.

2015-2016: kader-cao 118 waarborgt voor deze periode het recht op 1/5de of 1/2de landingsbanen vanaf 55 jaar met uitkeringen voor:

- zware beroepen (bouw, ploegen, nacht) of lange loopbanen (35 jaar) mits sector-cao
- ondernemingen erkend als zijnde in herstructureringen of in moeilijkheden mits ondernemings-cao

Voor de periode 2017-2018 moet een nieuwe kader-cao afgesloten worden om de leeftijd op 55 jaar te kunnen houden. Zo niet wordt de leeftijd stelselmatig opgetrokken tot 60 jaar.

Landingsbaan 60 jaar

De landingsbaan vanaf 60 jaar blijft mogelijk voor wie 25 jaar actieve loopbaan heeft en twee jaar anciënniteit bij dezelfde werkgever (of minder in overeenstemming met de werkgever).

Voorwaarden		Uitkering/maand		Gelijkgestelde periodes
		Samenwonende	Alleenstaande	
4/5de	Voltijds gewerkt hebben gedurende de afgelopen 24 maanden	€ 222,52 bruto	€ 268,53 bruto	Integraal behoud van sociale rechten en volledige gelijkstelling voor de pensioenberekening op basis van het laatste loon.
		€ 144,64 netto	€ 174,55 netto of € 222,48 netto voor eenoudergezinnen	
1/2de	Minstens 3/4de gewerkt hebben gedurende de laatste 24 maanden	€ 479,06 bruto		Integraal behoud van sociale rechten en gelijkstelling voor de pensioenberekening op basis van het laatste loon gedurende het equivalent van 1 jaar. Vervolgens: op basis van het minimumrecht.
		€ 311,39 netto	€ 396,91 netto	

(bedragen in euro)

4 Pensioen

Vervroegd pensioen

Het vervroegd pensioen is enkel mogelijk indien je een bepaald aantal loopbaan jaren kunt aantonen (met minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen). Deze voorwaarden zullen nog worden verstrengd tegen 2019. Werkenden, werkzoekenden en invaliden mogen met vervroegd pensioen voor zover ze genoeg loopbaan jaren hebben. SWT'ers (brugpensioneerden) moeten tot 65 jaar wachten.

Jaar	Leeftijd	Loopbaan	Uitzonderingen
2016	62	40 jaar	60 jaar indien 42 jaar loopbaan 61 jaar indien 41 jaar loopbaan
2017	62,5	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
2018	63	41 jaar	60 jaar indien 43 jaar loopbaan 61 jaar indien 42 jaar loopbaan
vanaf 2019	63	42 jaar	60 jaar indien 44 jaar loopbaan 61 jaar indien 43 jaar loopbaan

Wettelijk rustpensioen

Hierop heb je altijd recht, ongeacht het aantal loopbaan jaren.

65 jaar	tot en met 2024
66 jaar	vanaf 2025
67 jaar	vanaf 2030



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © april 2016

Cette brochure est également disponible en français
www.fgtb.be

D/2016/1262/11