

Infoblad - werknemers

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (brugpensioen) (...)

(...)

De verschillende stelsels

Schematisch overzicht: wat verandert er?

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 2017?	Voorwaarden vanaf 2018?	Voorwaarden vanaf 2019?	Voorwaarden vanaf 2020?
Algemeen stelsel (CAO17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ▪ mannen: 40 jaar ▪ vrouwen: 33 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ▪ mannen: 40 jaar ▪ vrouwen: 34 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ▪ mannen: 40 jaar ▪ vrouwen: 35 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ▪ mannen: 40 jaar ▪ vrouwen: 36 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden (+ 20 jaar nachtarbeid of ongeschiktheid in de bouwsector of zwaar beroep)	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar
Erkenning van het bedrijf als zijnde in moeilijkheden	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 58 jaar (t/m. 30.12.2019!) Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 59 jaar (t/m. 30.12.2020!) 60 jaar vf. 31.12.2020 Beroepsverleden: 10/20 jaar
Erkenning van het bedrijf als zijnde in herstructurering	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 56 jaar Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 58 jaar (t/m. 30.12.2019!) Beroepsverleden: 10/20 jaar	Leeftijd: 59 jaar (t/m. 30.12.2020!) 60 jaar vf. 31.12.2020 Beroepsverleden: 10/20 jaar

(...)

Algemene stelsels

De regeling vanaf 62 jaar?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 62 jaar;
- met in 2016 een beroepsverleden van 40 jaar voor mannen en 32 jaar voor vrouwen;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad (de CAO nr. 17) of een sectorale of ondernemings-CAO.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017?	Regeling vanaf 2018?	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
<p>Voorwaarde: 62 jaar én</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ voor mannen: 40 jaar beroepsverleden ▪ voor vrouwen: 33 jaar beroepsverleden 	<p>Voorwaarde: 62 jaar én</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ voor mannen: 40 jaar beroepsverleden ▪ voor vrouwen: 34 jaar beroepsverleden 	<p>Voorwaarde: 62 jaar én</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ voor mannen: 40 jaar beroepsverleden ▪ voor vrouwen: 35 jaar beroepsverleden (...) 	<p>Voorwaarde: 62 jaar én</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ voor mannen: 40 jaar beroepsverleden ▪ voor vrouwen: 36 jaar beroepsverleden (dit wordt elk jaar, tot 2024, met één jaar opgetrokken (-> 40 jaar in 2024))

Indien u als vrouw in een bepaald jaar aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet die gelden in dat jaar, kunt u op basis daarvan met SWT vertrekken in een later jaar, zelfs als zou u in dat latere jaar bv. niet aan de dan geldende anciënniteitsvoorwaarde voldoen. Dit noemen we het "klikstelsel".

(...)

De regeling vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van minstens 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 40 jaar;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO's gesloten:

- voor de periode 2017-2018: de CAO nr. 124 en 125;
- voor de periode 2019-2020: de CAO nr. 134 en 135.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017? (*)	Regeling vanaf 2018? (*)	Regeling vanaf 2019? (*)	Regeling vanaf 2020? (*)
Voorwaarde: 58 jaar én 40 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 40 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 40 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 40 jaar beroepsverleden

(*) Opgelet: om de SWT-leeftijd te kunnen verlagen tot 58 jaar in 2017 en tot 59 jaar in de periode 2018-2020, moet de sector een CAO sluiten waarin wordt verwezen naar respectievelijk de CAO nr. 125 of 135. Is er zo geen sectorale CAO, dan is de aanvangsleeftijd voor het SWT 60 jaar.

Opmerking: de leeftijd zal normaliter worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf 01.07.2021.

(...)

Kunt u vanaf 2018 nog gebruik maken van de regeling die geldt in (...) 2017?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling die geldt in (...) 2017 indien u:

- bent ontslagen in 2017
én
- 58 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2017, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst
én
- 40 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1959.

U wordt ontslagen in december 2017; uw opzegtermijn loopt af in april 2020.

U bent op 31.12.2017 58 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 40 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2017. (...)

Specifieke stelsels

De regeling vanaf 58 jaar – zwaar beroep?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van minstens 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 35 jaar;
- op basis van een sectorale of ondernemings-CAO;
- indien u hebt gewerkt in een zwaar beroep: ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Momenteel zijn er drie soorten beroepen die we beschouwen als een "zwaar beroep":

- nachtarbeid;
- ploegenarbeid;
- onderbroken diensten.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017?	Regeling vanaf 2018?	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 59 jaar én 35 jaar beroepsverleden

Opmerking: de leeftijd zal normaliter worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf 01.07.2021.

Kunt u vanaf 2018 nog gebruik maken van de regeling die geldt in (...) 2017?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling die geldt in (...) 2017 indien u:

- bent ontslagen in 2017

én

- 58 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2017, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst

én

- 35 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1959.

U wordt ontslagen in december 2017; uw opzegtermijn loopt af in april 2020.

U bent op 31.12.2017 58 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 35 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2017. (...)

De regeling vanaf 58 jaar – medische redenen?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 35 jaar;
- op basis van een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
- indien u mindervalide bent of ernstige medische problemen hebt.

Het is een geneesheer van het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (Fedris) die zal vaststellen of u aan die laatste voorwaarde voldoet.

De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO's gesloten:

- voor de periode 2017-2018: de CAO nr. 123;
- voor de periode 2019-2020: de CAO nr. 133.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017?	Regeling vanaf 2018?	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden	Voorwaarde: 58 jaar én 35 jaar beroepsverleden

De regeling blijft momenteel dus ongewijzigd.

De regeling vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden - 20 jaar nachtarbeid / zwaar beroep?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van minstens 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- op basis van een sectorale CAO;
- indien u:
 - ofwel 20 jaar nachtarbeid bewijst
 - ofwel hebt gewerkt in een zwaar beroep: ofwel 5 jaar in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Momenteel zijn er 3 soorten beroepen die we beschouwen als een "zwaar beroep":

- nachtarbeid;
- ploegenarbeid;
- onderbroken diensten.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017?	Regeling vanaf 2018?	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
Voorwaarde: 58 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ▪ ofwel 20 jaar nachtarbeid ▪ ofwel 5/7 jaar gewerkt in een zwaar beroep	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ▪ ofwel 20 jaar nachtarbeid ▪ ofwel 5/7 jaar gewerkt in een zwaar beroep	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ▪ ofwel 20 jaar nachtarbeid ▪ ofwel 5/7 jaar gewerkt in een zwaar beroep	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ▪ ofwel 20 jaar nachtarbeid ▪ ofwel 5/7 jaar gewerkt in een zwaar beroep

Opmerking: de leeftijd zal normaliter worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf 01.07.2021.

(...)

Kunt u vanaf 2018 nog gebruik maken van de regeling die geldt in (...) 2017?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling die geldt in (...) 2017 indien u:

- bent ontslagen in 2017

én

- 58 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2017, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst

én

- 33 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1959.

U wordt ontslagen in december 2017; uw opzegtermijn loopt af in april 2020.

U bent op 31.12.2017 58 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 33 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2017. (...)

De regeling vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden - ongeschiktheid in de bouwsector?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- vanaf de leeftijd van minstens 58 jaar;
- met een beroepsverleden van 33 jaar;
- op basis van een CAO in de bouwsector;
- indien u een attest hebt, gegeven door de arbeidsgeneesheer, waaruit blijkt dat u ongeschikt bent om uw beroepsactiviteit verder te zetten.

Wat verandert er?

Regeling vanaf 2017?	Regeling vanaf 2018?	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
Voorwaarde: 58 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ongeschikt in de bouwsector	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ongeschikt in de bouwsector	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ongeschikt in de bouwsector	Voorwaarde: 59 jaar én 33 jaar beroepsverleden én: ongeschikt in de bouwsector

Opmerking: de leeftijd zal normaliter worden opgetrokken tot 60 jaar vanaf 01.07.2021.

(...)

Kunt u vanaf 2018 nog gebruik maken van de regeling die geldt in (...) 2017?

U kunt nog met SWT vertrekken op basis van de regeling die geldt in (...) 2017 indien u:

- bent ontslagen in 2017

én

- 58 jaar bent, uiterlijk op 31.12.2017, maar ook op het einde van uw arbeidsovereenkomst

én

- 33 jaar beroepsverleden bewijst op het einde van uw arbeidsovereenkomst

Voorbeeld:

U bent geboren in 1959.

U wordt ontslagen in december 2017; uw opzegtermijn loopt af in april 2020.

U bent op 31.12.2017 58 jaar.

Indien u op het einde van uw opzegtermijn 33 jaar beroepsverleden bewijst, kunt u nog met SWT vertrekken op basis van de regeling 2017. (...)

De bedrijven erkend als zijnde in herstructurering/moeilijkheden?

Wat houdt die regeling in?

Het betreft de regeling die het mogelijk maakt(e) met SWT te vertrekken:

- op basis van een erkenning door de minister van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering;
- vanaf de leeftijd van 55 jaar
- met een beroepsverleden van ofwel 10 jaar in de sector, gelegen in de laatste 15 jaar, ofwel 20 jaar in het algemeen (dus ook buiten de sector);
- op basis van een CAO in de onderneming.

Wat verandert er?

De leeftijd wordt in fases opgetrokken en wel als volgt:

Jaar	Leeftijd
(...)	(...)
(...)	(...)
2017	57
2018	58
2019	59
2020	60

Onder voorwaarden kan de leeftijd op minstens 55 jaar behouden blijven. Daarvoor moet de Nationale Arbeidsraad een CAO sluiten.

De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO's gesloten:

- (...)
- voor de periode 2017-2018: de CAO nr. 126 (leeftijd: **56** jaar) (*);
- voor de periode 01.01.2019 – 30.12.2019: de CAO nr. 136 (leeftijd: **58** jaar) (*);
- voor de periode 31.12.2019 – 30.12.2020: de CAO nr. 136 (leeftijd: **59** jaar) (*);

Vanaf 31.12.2020 wordt de leeftijd tot 60 jaar opgetrokken!

(*) Opgelet: uw werkgever moet in zijn ondernemings-CAO in het kader van de erkenning wel uitdrukkelijk verwijzen naar die CAO van de Nationale Arbeidsraad om:

- (...)
- in 2017-2018 de leeftijd in uw bedrijf op **56** jaar te houden;

- in de periode 01.01.2019 – 30.12.2019 de leeftijd in uw bedrijf op **58** jaar te houden;
- in de periode 31.12.2019 – 30.12.2020 de leeftijd in uw bedrijf op **59** jaar te houden;

Doet de werkgever dat niet, dan is de minimumleeftijd toepasselijk voorzien in de tabel (bv. in 2019: 59 jaar).

Kunt u nog gebruik maken van een regeling geldig in een vorig jaar?

Indien er een collectief ontslag is aangekondigd, moet u op de datum van de aankondiging van dat collectief ontslag de leeftijd bereiken die in de erkenningsbeslissing van de minister staat.

Indien er geen collectief ontslag is aangekondigd moet u:

- op het einde van uw arbeidsovereenkomst de leeftijd bereiken die in de erkenningsbeslissing van de minister staat. Dit is de leeftijd geldig in het jaar waarin de begindatum van de erkenningsperiode ligt
én
- bovendien op het einde van uw arbeidsovereenkomst de leeftijd bereiken geldig in het jaar waarin uw arbeidsovereenkomst eindigt
(...)

Wat zijn uw verplichtingen als SWT-er?

Aangepaste beschikbaarheid?

Wat houdt aangepaste beschikbaarheid in?

Het betreft een nieuwe notie.

Aangepaste beschikbaarheid houdt onder meer in dat u:

- ingeschreven bent/blijft als werkzoekende;
- passend werk of of een passende opleiding moet aanvaarden;
- uw werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag zijn ontslagen wegens uw foutieve houding;
- zich moet aanbieden bij de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer u door de gewestinstelling was opgeroepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat u door de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

Daarnaast zal de gewestinstelling voor arbeidsbemiddeling u begeleiden in het kader van een individueel actieplan. Die instelling zal u een actieplan voorstellen uiterlijk 9 maanden na de aanvang van uw werkloosheid.

De acties zijn aangepast aan uw individuele competenties en ervaring. Het zal regelmatig worden opgevolgd. Na één jaar volgt een globale evaluatie.

De SWT-er die zijn verplichtingen niet nakomt, kan tijdelijk of definitief worden uitgesloten van het recht op uitkeringen.

Vanaf 2015 moet elke SWT-er aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Daarop bestaan bepaalde uitzonderingen.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van aangepaste beschikbaarheid?

Algemeen

U moet in principe aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Afhankelijk van het SWT-stelsel dat op u van toepassing is (zie hierboven, vanaf pagina 1: "De verschillende stelsels"), kunt u op basis van uw ontslagdatum, uw leeftijd of uw beroepsverleden worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

De SWT-regeling vanaf 62 jaar?

(...)

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "62 jaar", dan kunt u worden vrijgesteld:

- indien u 43 jaar beroepsverleden bewijst. U moet deze vrijstelling aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven;

of

- indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015.

(...)

De SWT-regeling vanaf 58 jaar met een zwaar beroep?

Deze regeling is hiervoor besproken in de rubriek "De regeling vanaf 58 jaar – zwaar beroep".

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "58 jaar – zwaar beroep", dan kunt u worden vrijgesteld:

- indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015.

of

Regeling vanaf 2017? (*)	Regeling vanaf 2018? (*)	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 60 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 61 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst

U moet deze vrijstelling op basis van leeftijd/beroepsverleden aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

(*) Opgelet: om in 2019-2020 nog vrijgesteld te kunnen worden, moet de Nationale Arbeidsraad vooreerst een CAO sluiten die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken vanaf een lagere dan de reglementaire leeftijd. De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO gesloten: de CAO nr. 132.

Om in een sector nog een vrijstelling te kunnen vragen, moet er een sectorale CAO worden gesloten waarin wordt verwezen naar die CAO nr. 132. Is er zo geen sectorale CAO, dan moet u beschikbaar blijven tot de leeftijd van **65** jaar.

De SWT-regeling vanaf 58 jaar met medische redenen?

Deze regeling is hiervoor besproken in de rubriek "De regeling vanaf 58 jaar – medische redenen?".

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "58 jaar – medische redenen", dan kunt u worden vrijgesteld, zonder aan bepaalde voorwaarden te moeten voldoen.

U moet deze vrijstelling aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

De SWT-regeling vanaf 58/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden?

Deze regeling is hiervoor besproken in de rubriek "De regeling vanaf 58 jaar met 40 jaar beroepsverleden".

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "58/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden", dan kunt u worden vrijgesteld:

– indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015.

of

Regeling vanaf 2017? (*)	Regeling vanaf 2018? (*)	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 60 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 61 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst

U moet deze vrijstelling op basis van leeftijd/beroepsverleden aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

(*) Opgelet: om in 2019-2020 nog vrijgesteld te kunnen worden, moet de Nationale Arbeidsraad vooreerst een CAO sluiten die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken vanaf een lagere dan de reglementaire leeftijd. De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO gesloten: de CAO nr. 135.

Om in een sector nog een vrijstelling te kunnen vragen, moet er een sectorale CAO worden gesloten waarin wordt verwezen naar die CAO nr. 135. Is er zo geen sectorale CAO, dan moet u beschikbaar blijven tot de leeftijd van 65 jaar.

De SWT-regeling vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden?

Deze regeling is hiervoor besproken in de rubriek "De regeling vanaf 58 jaar met 33 jaar beroepsverleden?".

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "58 jaar met 33 jaar beroepsverleden", dan kunt u worden vrijgesteld:

– indien u ontslagen bent vóór 01.01.2015.

of

Regeling vanaf 2017? (*)	Regeling vanaf 2018? (*)	Regeling vanaf 2019?	Regeling vanaf 2020?
<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 60 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 61 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst

U moet deze vrijstelling op basis van leeftijd/beroepsverleden aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

(*) Opgelet: om in 2019-2020 nog vrijgesteld te kunnen worden, moet de Nationale Arbeidsraad vooreerst een CAO sluiten die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken vanaf een lagere dan de reglementaire leeftijd. De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO gesloten: de CAO nr. 131.

Om in een sector nog een vrijstelling te kunnen vragen, moet er een sectorale CAO worden gesloten waarin wordt verwezen naar die CAO nr. 131. Is er zo geen sectorale CAO, dan moet u beschikbaar blijven tot de leeftijd van **65** jaar.

De SWT-regeling in het kader van de erkenning van het bedrijf?

Deze regeling is hiervoor besproken in de rubriek "De bedrijven erkend als zijnde in herstructurering/moeilijkheden?".

Bent u SWT-er geworden in het kader van deze regeling "erkend bedrijf", dan kunt u worden vrijgesteld:

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is **vóór** 09.10.2014:

Op het einde van de periode van de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding:

- bent u ofwel 58 jaar?
- bewijst u ofwel 38 jaar beroepsverleden?

JA?	NEE
Automatische vrijstelling	Vrijstelling op aanvraag vanaf het ogenblik dat u: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ofwel 60 jaar wordt ▪ ofwel 38 jaar beroepsverleden bewijst

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is **na** 08.10.2014:

Regeling vanaf 2017 t/m/ 2018? (*)	Regeling vanaf 01.01.2019 t/m. 30.12.2019? (*)	Regeling vanaf 31.12.2019 t/m. 31.12.2020? (*)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 61 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 39 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 62 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 42 jaar beroepsverleden bewijst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 65 jaar bent of <ul style="list-style-type: none"> ▪ indien u 43 jaar beroepsverleden bewijst

U moet deze vrijstelling op basis van leeftijd/beroepsverleden aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

(*) Opgelet: om in 2017-2020 nog vrijgesteld te kunnen worden, moet de Nationale Arbeidsraad vooreerst een CAO sluiten die het mogelijk maakt met SWT te vertrekken vanaf een lagere dan de reglementaire leeftijd. De Nationale Arbeidsraad heeft zo een CAO's gesloten:

- (...)
- voor de periode 2017-2018 de CAO nr. 126;
- voor de periode 2019-2020 de CAO nr. 136.

Om in een onderneming nog een vrijstelling te kunnen vragen, moet er een ondernemings-CAO worden gesloten waarin wordt verwezen naar die CAO's nr. 126 of 136. Is er zo geen ondernemings-CAO, dan moet u beschikbaar blijven tot de leeftijd van **65** jaar.

De verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel?

Wat houdt deze verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel in?

Wanneer een werkgever een collectief ontslag aankondigt, moet hij meestal een tewerkstellingscel oprichten. In deze cel worden de werknemers die ontslagen zijn in het kader van het collectief ontslag, begeleid.

Werknemers moeten zich, behalve uitzonderingen, inschrijven in die cel en zich laten begeleiden.

Vóór 2015 kon een werknemer vrijgesteld worden van inschrijving op basis van het toepasselijke SWT-stelsel.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 moet elke SWT-er, ongeacht het stelsel op basis waarvan hij met SWT vertrekt, zich inschrijven in de door de werkgever opgerichte tewerkstellingscel.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van inschrijving in een tewerkstellingscel?

U bent *niet* ontslagen op basis van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering?

U moet u niet inschrijven indien:

– u SWT-er was vóór 01.01.2015

of

– u ontslagen bent vóór 01.01.2015 met het oog op SWT

of

– u weliswaar bent ontslagen na 31.12.2014, maar u vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid (zie de rubriek "Kunt u nog vrijgesteld zijn van aangepaste beschikbaarheid?").

U bent *wel* ontslagen op basis van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering?

Eerste situatie

– de begindatum van de periode van erkenning is gelegen vóór 09.10.2014

of

– de begindatum van de periode van erkenning is gelegen na 08.10.2014, maar u bent ontslagen vóór 01.01.2015. Dit zal een erg uitzonderlijke situatie zijn.

=> U moet u niet inschrijven indien u op het einde van de periode van de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding:

- 58 jaar bent
of
- 38 jaar beroepsverleden bewijst.

Voldoet u niet aan de voorwaarde van 58 jaar of 38 jaar beroepsverleden, dan moet u u wel inschrijven. Schrijft u u niet in, dan hebt u géén recht op SWT in het kader van de erkenning!

Tweede situatie

- de begindatum van de periode van erkenning is gelegen na 08.10.2014 en
 - u bent ontslagen na 31.12.2014
- => U moet u steeds inschrijven. Uw leeftijd of beroepsverleden zijn zonder belang. Schrijft u u niet in, dan hebt u géén recht op SWT in het kader van de erkenning!

De verplichting tot outplacement?

Wat houdt deze verplichting tot outplacement in?

Wat volgt, betreft enkel de werknemers die:

- geen aanspraak kunnen maken op een opzegtermijn of –vergoeding van minstens 30 weken
- én minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van hun ontslag
- én minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben op het ogenblik van hun ontslag
- én werken in een arbeidsovereenkomst met een minstens halftijds uurrooster.

Deze werknemers moeten, behalve uitzonderingen, outplacement vragen, aanvaarden en volgen.

Wanneer bent u vrijgesteld van outplacement?

U bent *niet* ontslagen op basis van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering?

U bent ontslagen vóór 1 december 2018?

U moet geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen.

U bent ontslagen na 30 november 2018?

U moet geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen indien u daarvan bent vrijgesteld op basis van het concrete SWT-stelsel, uw leeftijd of uw beroepsverleden.

SWT-stelsel?	U bent enkel vrijgesteld indien:
Algemeen stelsel Vanaf 62 jaar (of in bepaalde gevallen 60 jaar) (CAO 17)	▪ u 62 jaar bent of ▪ u 42 jaar beroepsverleden bewijst

Algemeen stelsel Zeer lange carrière Met 40 jaar beroepsverleden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ u 62 jaar bent of ▪ u 40 jaar beroepsverleden bewijst
Specifiek stelsel Zwaar beroep Met 35 jaar beroepsverleden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ u 62 jaar bent of ▪ u 40 jaar beroepsverleden bewijst
Specifiek stelsel Zwaar beroep, 20 jaar nachtarbeid of medisch ongeschikt in de bouwsector Met 33 jaar beroepsverleden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ u 62 jaar bent of ▪ u 40 jaar beroepsverleden bewijst
Specifiek stelsel Medische redenen Met 35 jaar beroepsverleden	U bent automatisch vrijgesteld

Opgelet: u moet de leeftijd en/of het beroepsverleden niet bereiken op het einde van de arbeidsovereenkomst, maar wel:

- voor de bediende: op het einde van de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding;
- voor de arbeider: op het einde van de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding, berekend op basis van de ontslagregels die gelden vanaf 2014 (zelfs al is uw arbeidsovereenkomst aangevat vóór 2014). Concreet betekent dit dat de op die manier berekende periode langer is dan de periode gedekt door de opzegtermijn of -vergoeding die u effectief hebt ontvangen.

Bij het bepalen van die periodes wordt geen rekening gehouden met schorsingen van de opzegtermijn (*bv. ingevolge ziekte of vakantie*) en evenmin met gunstiger opzegregels in een CAO of in een individuele overeenkomst.

U bent *wel* ontslagen op basis van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering?

Noot: wat hierna volgt, gaat over individueel outplacement buiten het kader van een tewerkstellingscel. Betreft het collectief outplacement in het kader van een tewerkstellingscel, lees dan de rubriek "De verplichting tot inschrijving in een tewerkstellingscel?".

De begindatum van de erkenningsperiode van uw bedrijf is gelegen vóór 1 december 2018

U moet geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen indien u op het einde van de periode van de theoretische (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de opzegvergoeding:

- 58 jaar bent
- of
- 38 jaar beroepsverleden bewijst.

Bij het bepalen van die periodes wordt geen rekening gehouden met schorsingen van de opzegtermijn (bv. *ingevolge ziekte of vakantie*).

Er wordt daarentegen wel rekening gehouden met de verkorting van de opzegperiode of de periode gedekt door de opzegvergoeding tot 26 weken (mogelijkheid die is voorzien in het kader van de erkenning).

De begindatum van de erkenningsperiode van uw bedrijf is gelegen na 30 november 2018

U moet geen outplacement vragen, aanvaarden of volgen indien u:

- 62 jaar bent
- of
- 40 jaar beroepsverleden bewijst.

Opgelet: u moet de leeftijd en/of het beroepsverleden niet bereiken op het einde van de arbeidsovereenkomst, maar wel:

- voor de bediende: op het einde van de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding;
- voor de arbeider: op het einde van de wettelijke (niet verlengde) opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de wettelijke opzegvergoeding, berekend op basis van de ontslagregels die gelden vanaf 2014 (zelfs al is uw arbeidsovereenkomst aangevat vóór 2014). Concreet betekent dit dat de op die manier berekende periode langer is dan de periode gedekt door de opzegtermijn of -vergoeding die u effectief hebt ontvangen.

Bij het bepalen van die periodes wordt geen rekening gehouden met schorsingen van de opzegtermijn (bv. *ingevolge ziekte of vakantie*) en evenmin met gunstiger opzegregels in een CAO of in een individuele overeenkomst.

Er wordt daarentegen wel rekening gehouden met de verkorting van de opzegperiode of de periode gedekt door de opzegvergoeding tot 26 weken (mogelijkheid die is voorzien in het kader van de erkenning).

Op basis van een specifieke tewerkstelling

U moet evenmin outplacement vragen, aanvaarden of volgen, ongeacht uw leeftijd of beroepsverleden indien:

- u als mindervalide of doelgroepwerknemer werkte in een sociale of beschermde werkplaats of in een maatwerkbedrijf;
- u werkte voor De Lijn, MIVB of TEC;
- u werkte in het kader van een doorstromingsprogramma.

De verplichting in het bezit te zijn van een controlekaart?

Wat houdt deze verplichting in?

Een SWT-er moe(s)t niet in het bezit zijn van een controlekaart. Hij had/heeft de keuze:

- ofwel in het bezit zijn van een controlekaart waarop hij de verplichte vermeldingen aanbrengt (*bv. arbeid, betaalde vakantie, ...*);
- ofwel niet in het bezit zijn van een controlekaart, maar een specifiek formulier (C99) invullen wanneer zich een situatie van niet vergoedbaarheid voordeed.

Wat verandert er?

De regeling blijft ongewijzigd.

De verplichting arbeidsgeschikt zijn?

Wat houdt de verplichting arbeidsgeschikt te zijn in?

Een SWT-er moe(s)t niet arbeidsgeschikt zijn Hij had/heeft bij arbeidsongeschiktheid de keuze:

- ofwel vraagt hij ziekte-uitkeringen aan zijn ziekenfonds;
- ofwel blijft hij verder SWT-er.

Hij kan beide regelingen niet cumuleren.

Wat verandert er?

De regeling blijft ongewijzigd.

De verplichting in België te verblijven?

Wat houdt deze verplichting in?

De SWT-er moet zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en er ook effectief verblijven.

De SWT-er kon evenwel vanaf de leeftijd van 60 jaar in het buitenland verblijven indien hij zijn hoofdverblijfplaats in België behield. Dat betekende dat hij het grootste gedeelte van het jaar (meer dan zes maanden) effectief in België diende te verblijven.

Is hij geen 60 jaar, dan kan hij maximaal gedurende 4 weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er niet meer dan 4 weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven.

Kunt u nog vrijgesteld zijn van de verplichting in België te verblijven?

U kunt vanaf de leeftijd van 60 jaar in het buitenland verblijven, gedurende een periode langer dan 4 weken per kalenderjaar, maar enkel:

- wanneer u niet bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:
indien u bent ontslagen vóór 01.01.2015;
- wanneer u wel bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:
indien de begindatum van de periode van erkenning is gelegen vóór 09.10.2014.

Het feit dat u vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid, betekent dus niet noodzakelijk dat u vrijgesteld bent van de verplichting in België te verblijven.

Blijft u verder vrijgesteld, dan moet u wel verder uw hoofdverblijfplaats in België behouden. Dat betekent dat u het grootste gedeelte van het jaar effectief in België verblijft. U kunt dus niet definitief naar het buitenland verhuizen.

Het aanvatten van een nevenactiviteit?

Wat houdt dit in?

Normaal gezien kan een werkloze, behalve uitzonderingen, een nevenactiviteit tijdens zijn werkloosheid verderzetten indien hij deze reeds gedurende minstens 3 maanden combineerde met een hoofdactiviteit als loontrekkende. Hij kan met andere woorden geen nevenactiviteit aanvatten tijdens zijn werkloosheid zonder zijn uitkeringen te verliezen.

De SWT-er kon tijdens zijn werkloosheid nochtans wel een nevenactiviteit aanvatten.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er geen nevenactiviteit meer aanvatten tijdens zijn werkloosheid.

Kunt u nog een nevenactiviteit aanvatten tijdens uw werkloosheid?

U kunt nog een nevenactiviteit aanvatten tijdens uw werkloosheid, maar enkel:

- wanneer u niet bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:
 - indien u bent ontslagen vóór 01.01.2015;
 - indien u weliswaar na 31.12.2014 bent ontslagen, maar de SWT-voorwaarden hebt "vastgeklikt" op basis van de regeling vóór 2015 (enkel voor de regelingen "58 jaar met lange carrière" en "60 jaar");
- wanneer u wel bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:
indien de begindatum van de periode van erkenning is gelegen vóór 09.10.2014.
- wanneer u deze activiteit uitoefent in het kader van het voordeel "Springplank naar zelfstandige".

Voor meer informatie over dit voordeel, lees het infoblad "Mag u tijdens uw werkloosheid een nevenactiviteit in het kader van het voordeel "Springplank naar zelfstandige" uitoefenen?" nr. T158. Dat infoblad kunt u krijgen bij het ABVV of bij het werkloosheidsbureau van de RVA of downloaden van de website www.rva.be.

Het verrichten van activiteiten die betrekking hebben op uw eigen bezit?

Wat houdt dit in?

Normaal gezien kan een werkloze, behalve uitzonderingen, geen activiteiten verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van het bezit in een meer dan beperkte mate zouden laten toenemen.

Voorbeeld:

Een werkloze mag geen omvangrijke verbouwingswerken verrichten.

De SWT-er kon tijdens zijn werkloosheid nochtans wel dergelijke activiteiten verrichten, indien hij geen winstoogmerk heeft.

Voorbeeld:

Een SWT-er mag wel omvangrijke verbouwingswerken verrichten, als hij tenminste niet de bedoeling heeft de woning te verkopen.

Wat verandert er?

Vanaf 2015 kan een SWT-er geen activiteiten meer verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van het bezit in een meer dan beperkte mate zouden laten toenemen.

Kunt u die activiteiten nog aanvatten tijdens uw werkloosheid?

U kunt nog verder activiteiten verrichten die betrekking hebben op zijn eigen bezit, zelfs wanneer die activiteiten de waarde van het bezit zouden laten toenemen, maar enkel:

- wanneer u niet bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:
 - indien u bent ontslagen vóór 01.01.2015;
 - indien u weliswaar na 31.12.2014 bent ontslagen, maar de SWT-voorwaarden hebt "vastgeklikt" op basis van de regeling vóór 2015 (enkel voor de regelingen "58 jaar met lange carrière" en "60 jaar");
- wanneer u wel bent ontslagen in het kader van een erkenning van uw bedrijf als zijnde in moeilijkheden of herstructurering:

indien de begindatum van de periode van erkenning is gelegen vóór 09.10.2014.

U mag wel geen winstoogmerk hebben.