

## **Sector stoffering en houtbewerking (PC126) – stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – voorheen “brugpensioen”) geldig van 1.07.2023 tot en met 30.09.2023**

Op 21 juni 2023 hebben de sociale partners van het paritair comité van de stoffering en houtbewerking (PC126), de cao's ondertekend ter verlenging van de SWT-stelsels voor de arbeiders uit de stoffering en houtbewerking voor de periode van 1.07.2023 tot en met 30.09.2023. De onderhandelingen om te komen tot een sectoraal akkoord 2023-2024 zullen in het najaar 2023 worden verdergezet.

### **Mogelijke SWT-stelsels van 1.07.2023 t/m 30.09.2023**

De wettelijk beschikbare stelsels worden opengesteld, zowel wat de toegang tot het SWT betreft, als wat betreft de beperkte terugbetaling door het FBZ-Hout aan de werkgevers van de aanvullende vergoeding. Dit betekent dat de volgende SWT-stelsels mogelijk zijn:

- het geharmoniseerd stelsel zware beroepen: SWT op 60 jaar, mits 33 jaar loopbaan en een zwaar beroep gedurende 5 of 7 jaar of 20 jaar nachtarbeid, op basis van de NAR-cao nr. 166;
- het residuaire stelsel zware beroepen: SWT op 60 jaar, mits 35 jaar loopbaan en een zwaar beroep gedurende 5 of 7 jaar, op basis van de NAR-cao nr. 143;
- het stelsel mindervaliden en werknemers met ernstige lichamelijke problemen: SWT op 58 jaar, mits 35 jaar loopbaan, op basis van de NAR-cao nr. 165;
- het stelsel “lange loopbaan” (40 jaar effectieve prestaties): SWT op 60 jaar, op basis van de NAR-cao nr. 167.

Per SWT-stelsel werd een sectorale cao gesloten. De inhoudelijke bepalingen van deze cao's blijven ongewijzigd ten opzichte van de vorige (die geldig waren van 1.01.2022 tot 30.06.2023), behoudens uiteraard wat de referenties betreft naar de rechtsbasissen. Deze cao's werden dus gesloten voor een bepaalde duur van 1 juli 2023 tot en met 30 september 2023.

Daarnaast is er ook het algemeen SWT-stelsel op 62 jaar, dat toegankelijk is op basis van de NAR-cao nr. 17, dat eveneens met een sectorale cao wordt afgedekt; de bepalingen van deze cao zijn identiek aan die van de andere sectorale cao's inzake SWT, behoudens uiteraard wat de referenties betreft naar de rechtsbasis.

Hieronder vindt u een toelichting omtrent de toegangsvoorwaarden tot elk SWT-stelsel.

### **Geharmoniseerd stelsel zware beroepen (1.07.2023 – 30.09.2023):**

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel de arbeiders die:

- 60 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30.09.2023 én op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen:
  - a. en ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregime
  - b. en ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende:
    - a. ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
    - b. ofwel gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 (nachtrecht).

De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 september 2023 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

### **Residuaire stelsel zware beroepen (1.07.2023 – 30.09.2023):**

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel de arbeiders die:

- 60 jaar of ouder zijn uiterlijk op 30.09.2023 én op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep. Van deze 35 jaar moeten:
  - a. ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
  - b. ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als zwaar beroep beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 (nachtrecht).

De arbeider die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 september 2023 verstrijkt, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

**Stelsel mindervaliden en werknemers met ernstige lichamelijke problemen (1.07.2023 – 30.09.2023)**

Kunnen aanspraak maken op dit SWT-stelsel, de arbeiders(sters) die ten laatste op het ogenblik van het einde van arbeidsovereenkomst de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar.

Bovendien moeten zij volgend bewijs leveren:

- voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de cao nr. 165 (met name ingeschreven zijn in een regionaal agentschap voor personen met een handicap, of in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming, of een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben van meer dan 65% in het kader van de wetgeving inzake arbeidsongevallen of beroepsziekten;
- voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris), overeenkomstig artikel 7 van de cao nr. 165;
- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris), overeenkomstig artikel 8 van de cao nr. 165.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn verstrijkt na 30 september 2023, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de voorwaarden inzake leeftijd en beroepsloopbaan vervult, en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 30 september 2023 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 30 september 2023 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) en na die datum ontslagen wordt.

**Stelsel "lange loopbaan" (40 jaar effectieve prestaties) (1.07.2023 – 30.09.2023)**

Kunnen aanspraak maken op dit stelsel, de werknemers die worden ontslagen, die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 september 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

De werknemer moet worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden en wiens opzeggingstermijn na 30 september 2023 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

**Algemeen stelsel op 62 jaar (sedert 1.01.2018)**

Sedert 1 januari 2018 werd de minimumleeftijd van 62 jaar van toepassing in het algemeen SWT-stelsel.

Kunnen na ontslag aanspraak maken op het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, de arbeiders(sters):

- die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao (1.07.2023 tot en met 30.09.2023), en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- en die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst voldoen aan de loopbaanvoorwaarde, met name 40 jaar voor de mannen en 39 jaar (in 2023) voor de vrouwen.

De arbeider(ster) die voldoet aan de voorwaarden en waarvan de opzeggingstermijn verstrijkt na 30 september 2023 behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

### **Bijkomende sectorale loopbaanvoorwaarde voor alle SWT-stelsels**

Naast de algemene voorwaarde inzake werknemersloopbaan, moet de kandidaat-bruggepensioneerde ook voldoen aan de volgende sectorale loopbaanvoorwaarden :

- de arbeider/ster dient een loopbaan te kunnen bewijzen van ten minste 15 jaar bij de werkgever (PC126) die hem/haar ontslaat. Indien de arbeider/ster dit bewijs niet kan leveren, dient hij/zij een loopbaan te bewijzen van minimum twintig jaar in de sector waarvan minstens acht jaar bij de werkgever die hem/haar ontslaat. De loopbaan dient te worden berekend van datum tot datum.
- uitzondering wordt echter gemaakt voor de arbeider die het slachtoffer werd van een faillissement, een sluiting of een herstructurering van een onderneming uit de sector stoffering en houtbewerking, daarna werd aangeworven door een andere werkgever van de sector en op het ogenblik van deze aanwerving 50 jaar of ouder was. Deze werknemer kan niet altijd voldoen aan de vereiste, het bewijs te leveren van 8 jaar anciënniteit bij de werkgever die ontslaat. Toch zal hij het SWT kunnen genieten indien hij het bewijs levert van een loopbaan van ten minste twintig jaar in de sector.

### **Aanvullende vergoeding**

Een bruggepensioneerde is in feite een werkloze die naast zijn werkloosheidsuitkering ook maandelijks een aanvullende vergoeding ontvangt. Deze aanvullende vergoeding of bedrijfstoeslag is ten laste van de vroegere werkgever.

De vroegere werkgever moet ook de werkgeversbijdragen (capitatieve bijdrage) op de bedrijfstoeslag betalen.

De bedrijfstoeslag wordt toegekend tot de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag bestaat uit de helft (50%) van het verschil tussen de werkloosheidsvergoeding en het nettoferfemaandloon. De sociale en/of fiscale afhoudingen op de bedrijfstoeslag vallen ten laste van de arbeider.

De bedrijfstoeslag voor SWT van de arbeider die gebruik maakt van een landingsbaan in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 en 103 van de Nationale arbeidsraad, wordt berekend op basis van het brutoreferfemaandloon, omgerekend naar een voltijdse betrekking.

Het nettoferfemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd conform het indexmechanisme van de urlonen.

Indien de geïndexeerde en geherwaardeerde bedrijfstoeslag lager is dan 123,50 euro per maand, wordt hij verhoogd tot 123,50 euro. Deze verhoging zal evenwel nooit tot gevolg hebben dat het totale bruto maandbedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding samen, hoger ligt dan de toepasselijke inhoudingsgrenzen zoals bepaald in art. 130 van de wet van 27 december 2006 (na indexering en herwaardering). De verhoging van de aanvullende vergoeding wordt in voorkomend geval beperkt tot beloop van de toepasselijke inhoudingsgrens.

De bedrijfstoeslag zal door de werkgever worden doorbetaald bij een eventuele werkhervatting van de ontslagen werknemer, hetzij als loontrekkende (bij een andere werkgever), hetzij als zelfstandige. De ontslagen werknemer moet zijn ex-werkgever vooraf op de hoogte brengen van zijn werkhervatting alsook van de stopzetting ervan.

## Terugvordering van de bedrijfstoelage door de werkgever bij het FBZ-Hout

De werkgever kan de door hem betaalde bedrijfstoelagen na afloop van elk kalenderjaar terugvorderen bij het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking (FBZ-Hout).

Daarbij zijn de volgende regels van toepassing:

- de terugvordering moet door de werkgever of zijn gemachtigde worden ingediend met de formulieren die daartoe door het FBZ-Hout ter beschikking worden gesteld;
- de terugvordering slaat op de bedrijfstoelagen die de werkgever betaalde in het kalenderjaar X. De terugvorderingen kunnen worden ingediend tot het einde van het kalenderjaar X+1;
- de terugbetaling door het FBZ-Hout is beperkt tot maximaal 94,20 euro van de bruto bedrijfstoelage per maand. Het terugbetaalde bedrag wordt gekoppeld aan de indexeringen en herwaarderingen zoals die van toepassing zijn op de betaalde bedrijfstoelagen. De DECAVA-bijdragen (= werkgeversbijdragen op de bedrijfstoelage) worden niet terugbetaald. Ten aanzien van de eventuele verhoging van de bedrijfstoelage in toepassing van art. 9 van de cao heeft de terugbetaling betrekking op het verschil tussen het verhoogde bedrag en het oorspronkelijk berekende, geïndexeerde en geherwaardeerde bedrag van de bedrijfstoelage.
- de terugbetaling is afhankelijk van het voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bepaald in de SWT-cao's.

## Aantonen loopbaan als loontrekkende

De betrokken arbeider moet een loopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen. Dit kan nagegaan worden aan de hand van zijn pensioenoverzicht. Werknemers uit de privésector kunnen voor de jaren die ze als werknemer werkten, een loopbaanoverzicht opvragen op de website van MyPension (<https://mypension.onprvp.fgov.be/nl/mypension/Paginas/default.aspx>).

Indien de werknemer bij meerdere werkgevers in verschillende sectoren heeft gewerkt, is het aan te raden om bij de RVA via het RVA-formulier "C17 Beroepsverleden" na te vragen of de werknemer aan voldoende loopbaanjaren als werknemer zal geraken. Aan de hand van dit RVA-formulier "C17-Beroepsverleden" kan de werkgever dus een duidelijke bevestiging krijgen dat de werknemer voldoende loopbaanjaren heeft vooraleer hij hem kan ontslaan met het oog op SWT.

## Ontslag door de werkgever

Om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering moet de werknemer ontslagen worden door zijn werkgever (beëindiging in onderling akkoord, of zelf zijn opzeg geven door de werknemer is dus niet mogelijk). Dit houdt in dat de werkgever zelf actief stappen moet ondernemen om de opzeg te betekenen ofwel om een verbrekingsvergoeding (zonder prestatie van de opzeg) te betalen.

Sedert 1 mei 2018 zijn de volgende opzegtermijnen voor de arbeiders uit de sector stofferij en houtbewerking (PC126) van toepassing:

Tabel 1

Opzegtermijnen volgens het algemeen stelsel (van toepassing op ieder arbeidscontract gesloten vanaf 1.01.2014):		
Anciënniteit	Opzegtermijn door werkgever	Opzegtermijn door werknemer
minder dan 3 maanden	1 week	1 week
3 – 4 maanden	3 weken	2 weken
4 - 5 maanden	4 weken	2 weken
5 – 6 weken	5 weken	2 weken
6 – 9 maanden	6 weken	3 weken
9 – 12 maanden	7 weken	3 weken
12 - 15 maanden	8 weken	4 weken
15 - 18 maanden	9 weken	4 weken
18 - 21 maanden	10 weken	5 weken
21 – 24 maanden	11 weken	5 weken
2 – 3 jaar	12 weken	6 weken

3 – 4 jaar	13 weken	6 weken
4 – 5 jaar	15 weken	7 weken
5 – 6 jaar	18 weken	9 weken
6 – 7 jaar	21 weken	10 weken
7 – 8 jaar	24 weken	12 weken
8 – 9 jaar	27 weken	13 weken
9 – 10 jaar	30 weken	13 weken
10 – 11 jaar	33 weken	13 weken
11 – 12 jaar	36 weken	13 weken
12 – 13 jaar	39 weken	13 weken
13 – 14 jaar	42 weken	13 weken
14 – 15 jaar	45 weken	13 weken
15 – 16 jaar	48 weken	13 weken
16 – 17 jaar	51 weken	13 weken
17 – 18 jaar	54 weken	13 weken
18 – 19 jaar	57 weken	13 weken
19 – 20 jaar	60 weken	13 weken
20 – 21 jaar	62 weken	13 weken
vanaf 21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar	13 weken

Voor arbeiders stoffering en houtbewerking die in dienst kwamen vóór 1 januari 2014, is de opzegtermijn samengesteld uit twee delen:

- **Deel 1:** een opzegtermijn, uitgedrukt in kalenderdagen, op basis van de anciënniteit opgebouwd vóór 1.01.2014 en berekend aan de hand van opzegregels van toepassing tot en met 31 december 2013. Hierbij moet dus gekeken worden naar het sectorale KB van 8 januari 2013. Hierbij moet bijgevolg een onderscheid gemaakt worden naargelang de arbeider in dienst kwam vóór of vanaf 1 januari 2013 (tabel 2a en 2b):

Bij een indiensttreding **vóór 1 januari 2013** zijn de toe te passen opzegtermijnen (tabel 2a):

*Tabel 2a:*

Opzegtermijnen bij indiensttreding vóór 1 januari 2013		
Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
Minder dan 20 jaar	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
20 jaar en meer	112 kalenderdagen of 56 dagen in geval van SWT of herstructurering	28 kalenderdagen

Bij een indiensttreding **tussen 1 en 31 december 2013** bedraagt de toe te passen opzegtermijn (tabel 2b):

*Tabel 2b:*

Opzegtermijn bij indiensttreding tussen 1 januari 2013 en 31 december 2013		
Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
(per definitie) minder dan 20 jaar	32 kalenderdagen	14 kalenderdagen

- **Deel 2:** een opzegtermijn, uitgedrukt in weken, op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 en berekend aan de hand van de nieuwe opzegregels (tabel 1).

## Modaliteiten opzeg

De opzeg moet steeds op een maandag aanvangen (de maandag van de week die volgt op de betekening van de opzeg).

De opzegtermijn mag in géén geval eindigen vóór de 58<sup>e</sup>, 60<sup>e</sup> of 62<sup>e</sup> verjaardag (naargelang het SWT-stelsel).



## Outplacement

Inzake het aanbieden van outplacement door de werkgever kan nog het volgende gemeld worden.

Indien de algemene outplacementregeling van toepassing is (in het geval de opzegtermijn 30 weken of meer bedraagt), is de werkgever verplicht een aanbod te doen.

Indien de bijzondere regeling van toepassing is (opzegtermijn minder dan 30 weken voor werknemers ouder dan 45 jaar met min. 1 jaar anciënniteit of werknemers ouder dan 40 jaar met 5 jaar anciënniteit), kunnen 2 situaties onderscheiden worden:

- de SWT'er is minstens 62 jaar of heeft een loopbaan van 42 jaar (algemeen stelsel), of is minstens 62 jaar en heeft een loopbaan van 40 jaar (in de andere stelsels): in dit geval moet de werkgever enkel een outplacementaanbod doen, als de werknemer erom vraagt. In het bijzondere stelsel om medische redenen (leeftijd 58 jaar met 35 jaar loopbaan) is er een automatische vrijstelling van outplacement;
- aan de SWT'ers die niet aan één van bovenstaande voorwaarden voldoen en bijgevolg beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, is de werkgever verplicht een outplacementaanbod te doen.

## Vervangingsplicht

Sedert 1 januari 2015 moet elke bruggepensioneerde **jonger dan 62 jaar** verplicht vervangen worden door een uitkeringsgerechtigde werkloze (of iemand die hiermee gelijkgesteld wordt, zoals bv. een schoolverlater). Deze vervanger moet gedurende 3 jaar in dienst gehouden worden (indien de werkgever hem ontslaat of wanneer hij zelf zijn ontslag geeft, moet de vervanger binnen de 30 dagen opnieuw vervangen worden door een uitkeringsgerechtigde werkloze). De vervanger moet in dienst komen in de periode tussen de eerste dag van de 4e maand voor de maand waarin het brugpensioen ingaat en de eerste dag van de 3e maand volgend op de maand van het brugpensioen. Als het brugpensioen bv. aanvangt in november 2023, moet de vervanger dus in dienst komen tussen 1 juli 2023 en 1 februari 2024.

Een vrijstelling van de vervangingsplicht is mogelijk op 2 manieren:

- ofwel via de procedure voor de RVA-directeur (in te dienen binnen de week na de uitdiensttreding van de werknemer die met brugpensioen gaat) door te bewijzen dat men werkelijk niemand vindt (o.a. via attest van de VDAB);
- ofwel via een procedure bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (in te dienen uiterlijk binnen de 3 maanden na de aanvang van het SWT) door aan te tonen dat men in een economisch neergaande situatie zit (bv. structurele daling personeelsaantal, daling van de omzet, hogere economische werkloosheid tijdens de laatste 5 jaren).

Voor verdere informatie omtrent het indienen van een dossier om vrijgesteld te worden van de vervangingsplicht, kan u Luc Proesmans contacteren ([luc.proesmans@bouwunie.be](mailto:luc.proesmans@bouwunie.be)).

*Verdere info: Luc Proesmans, adviseur sociale zaken en veiligheid ([luc.proesmans@bouwunie.be](mailto:luc.proesmans@bouwunie.be)).*

*Redactedatum: 25.07.2023*