

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

HOOFDSTUK 1: HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG¹ VANAF 58 JAAR

I. Wat is het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag?

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag is een regeling die het voor oudere, door de werkgever ontslagen werknemers mogelijk maakt om bovenop de werkloosheidsuitkering een bedrijfstoeslag² te genieten.

II. Recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 58 jaar

In uitvoering van de CAO van 13 januari 2014 tot toekenning van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de Horecasector wordt vanaf 1 januari 2014 tot 31 december 2014 dit voordeel toegekend aan de werknemers die tegelijk aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ontslagen worden door de werkgever, behalve om dringende reden;
- 2) de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst en binnen de looptijd van deze CAO of tijdens de geldigheidsduur van de CAO die deze CAO verlengt voor zover de verlengende CAO dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet;
- 3) 38 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen (35 jaar voor vrouwelijke werklozen met bedrijfstoeslag). Voor werknemers vanaf 60 jaar geldt een verminderde anciënniteit nl. 35 jaar beroepsverleden voor de mannelijke en 28 jaar voor de vrouwelijke werklozen met bedrijfstoeslag.
Er bestaan afwijkende bepalingen voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering;
- 4) voldoen aan de toekennings- en toelatingsvoorwaarden van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

III. Verplichtingen van de werkgever bij ontslag

III.1. Overlegprocedure

Wanneer de werkgever de intentie heeft één of meerdere werknemers te ontslaan, die voldoen aan de voorwaarden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, pleegt hij overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging.

De beraadslaging heeft tot doel in gemeen overleg te beslissen of werknemers die aan het leeftijds criterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en bijgevolg het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of van een syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of anders met de werknemers van de onderneming.

¹ Voorheen: 'voltijds brugpensioen'

² Voorheen: 'aanvullende vergoeding'

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer per aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft als doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve overeenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, inzonderheid van artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud plaats had of waarop dit onderhoud voorzien was. De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of te weigeren en bijgevolg deel uit te maken van de arbeidsreserve.

De ingevoerde regeling mag niet voor gevolg hebben dat de oudere werknemers van ten minste 58 jaar systematisch worden ontslagen.

Indien de werkgever de overlegprocedure niet naleeft, kan de ontslagen werknemer zijn eventuele rechten op schadeloosstelling voor de rechtbanken doen gelden.

III.2. Verplichte vervanging door een werkloze

De werkgever van een rechthebbende werknemer is verplicht hem te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste eenzelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de werkloze met bedrijfstoeslag³ die hij vervangt.

De werkgever mag de werkloze met bedrijfstoeslag eveneens vervangen door twee volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, waarvan de totale duur van de arbeidsuren gemiddeld gepresteerd tijdens de arbeidscyclus ten minste gelijk is aan die van de arbeidsregeling van de werkloze met bedrijfstoeslag.

Behoudens uitzondering wordt hierbij geen rekening gehouden met de arbeidsuren die de betrokkenen reeds presteerden in de onderneming vooraleer zij als vervangers werden aangeworven.

De werknemer die geniet of die genoten heeft van een bedrijfstoeslag, wordt niet als een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd.

Worden met volledig uitkeringsgerechtigde werklozen gelijkgesteld:

1. De jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op werkloosheids- of wachtuitkeringen bepaald in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.
2. De deeltijdse werknemers met behoud van rechten die genieten van een inkomensgarantieuitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991.
3. De volledig werkloos geworden vrijwillig deeltijdse werknemers zoals bepaald in artikel 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.
4. De werkzoekenden ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die op datum van de

³ Voorheen: 'bruggepensioneerde'

- indienstneming sedert ten minste zes maanden ononderbroken het leefloon genieten bepaald bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.
5. De werkzoekenden, ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die wensen terug te keren op de arbeidsmarkt na hun beroepsactiviteit als loontrekkende te hebben onderbroken om zich te wijden aan:
 - 1° ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;
 - 2° ofwel de verzorging van hun vader en/of moeder, deze van hun echtgenoot of van de persoon met wie ze samenwonen.
- Om tot deze categorie te behoren moet de werkzoekende een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend die aanleiding heeft gegeven tot de betaling van persoonlijke en patronale sociale zekerheidsbijdragen.
- De periodes van tijdskrediet in toepassing van de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985, worden niet beschouwd als onderbreking van de beroepsactiviteit voor de toepassing van dit punt 5.
6. Een mindervalide werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats.
 7. De werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of waarvan het recht op werkloosheidsuitkeringen voor onbepaalde duur werd ontzegd op basis van de artikelen 59bis en 59decies van hetzelfde besluit. Deze werkzoekenden mogen bovendien gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering.

De volledige uitkeringsgerechtigde werkloze vervanger en de gelijkgestelde, mag in de betrokken onderneming of in een onderneming van de groep waartoe deze onderneming behoort, niet in dienst zijn geweest in de loop van de zes maanden die zijn indienstneming voorafgaan, behalve indien hij tijdens de periode was tewerkgesteld:

1. als uitzendkracht;
2. als werknemer met een startbaanovereenkomst krachtens hoofdstuk VIII van titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid;
3. als leerling, in uitvoering van de reglementering inzake Middenstandsopleiding of in uitvoering van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst.
4. als stagiair in beroepsopleiding in een onderneming;
5. als vervanger van een werknemer, ontslagen in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 of van het koninklijk besluit van 7 december 1992;
6. als vervanger van een werknemer in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. als stagiair in het kader van een overeenkomst altemnerend leren en werken;
8. als deeltijdse werknemer met behoud van rechten die geniet van een inkomensgarantieuitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991;
9. als werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor zover deze werknemer maximum een jaar in dienst is van de betrokken onderneming;
10. als vervanger van een halftijds bruggepensioneerde in toepassing van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

De werkgever wordt geacht de verplichting tot vervanging nagekomen te zijn, indien de indienstneming van de vervanger of vervangers gebeurt tijdens de periode die zich uitstrekt vanaf de eerste dag van de vierde maand die voorafgaat aan de maand waarin de werkloosheid met bedrijfstoeslag van de vervangen werknemer een aanvang neemt, tot de eerste dag van de derde maand die volgt op de maand gedurende dewelke de werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang neemt.

De werkgever is verplicht de in dienst genomen werkloze in dienst te houden gedurende de eerste zesendertig maanden die volgen op zijn indienstneming. Zoniet dient hij hem te vervangen door één, of in voorkomend geval, meerdere volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet in de onderneming gewerkt hebben gedurende de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan, behalve wanneer de gedurende deze periode uitgeoefende arbeid verricht werd in de functies van 1 tot en met 10 vermeld in hoger vermelde paragraaf.

De vervanging of opeenvolgende vervangingen dienen te gebeuren binnen een termijn van dertig kalenderdagen. Binnen dezelfde termijn moet de werkgever het gewestelijk werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte brengen van de identiteit van de vervanger(s).

Indien de werkgever niet in de vervanging van de werknemer voorziet, riskeert hij een geldboete.

Wanneer de werkgever echter bewijst dat er in de categorie van uitkeringsgerechtigde werklozen of ermee gelijkgestelde personen geen enkele vervanger voorhanden is voor de functie van de werkloze met bedrijfstoeslag of voor de in de onderneming vrijgekomen functie, kan hij vrijgesteld worden van de vervangingsplicht.

Hij dient hiervoor, per aangetekende brief, een aanvraag in te dienen bij de gewestelijke werkloosheidsinspecteur in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is.

Voor de werkloze met bedrijfstoeslag die op het ogenblik van het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst de leeftijd van 60 jaar bereikt heeft, geldt een automatische vrijstelling van de vervangingsplicht. Onder bepaalde voorwaarden – structurele vermindering van het personeelsbestand of voor ondernemingen in herstructurering of moeilijkheden – kan de minister van Werk een vrijstelling toestaan na contact met het plaatselijke werkloosheidsbureau.

IV. Bedrag van de bedrijfstoeslag

Een ontslagen werknemer die voldoet aan de voorwaarden tot toekenning van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag heeft buiten zijn werkloosheidsuitkering recht op een bedrijfstoeslag.

Het recht op de bedrijfstoeslag is gebonden aan het recht op werkloosheidsuitkeringen. De strikte toepassing houdt in dat werklozen die om een of andere reden tijdelijk de werkloosheidsuitkeringen niet genieten (= geen recht hebben), geen aanspraak maken op de bedrijfstoeslag voor die periode. Een uitzondering hierop doet zich voor in geval van werkhervatting bij een andere werkgever. De werknemer verliest dan wel de werkloosheidsuitkering, maar de behoudt de bedrijfstoeslag.

Het bedrag van de bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

Schematisch geeft dit:

$$\text{bedrijfstoeslag} = \frac{\text{netto-referteloon} - \text{werkloosheidsuitkering}}{2}$$

Voor de berekening van de bedrijfstoeslag wordt rekening gehouden met de gemiddelde maandelijkse werkloosheidsuitkering als volgt :

$$\text{Dagvergoeding werkloosheid} \times 26 \\ \text{(in het stelsel van de zesdagenweek)}$$

In geval van vermindering van de werkloosheidsuitkering wegens cumulatie met een militair of koloniaal pensioen, wordt voor de berekening van de bedrijfstoeslag het bedrag van de werkloosheidsuitkering in aanmerking genomen waarop de betrokkenen aanspraak hadden kunnen maken indien zij voormeld pensioen niet zouden genieten hebben.

* Bepaling van het netto-referteloon:

Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto-maandloon begrensd tot 3.780,69 EUR (bedrag op 01/02/2013 en indexeerbaar) en verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en de fiscale inhouding.

Het netto-referteloon wordt tot de hogere euro afgerond.

* Bepaling van het brutoloon:

1. Het brutoloon omvat de contractuele premies die rechtstreeks gebonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.
Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid onderworpen zijn.
Daarentegen worden de premies of vergoedingen, die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.
2. Voor de per maand betaalde werknemer wordt als brutoloon beschouwd het loon dat hij gedurende de referentemaand heeft verdiend.
3. Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het brutoloon berekend op grond van het normale uurloon.
Het normale uurloon wordt bekomen door het loon voor de normale prestaties van de referentemaand te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.
4. Het brutoloon van een werknemer die gedurende de ganse referentemaand niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle werkdagen die in de beschouwde maand vallen.
Indien een werknemer, krachtens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referentemaand moet werken, en hij al die tijd niet heeft gewerkt, wordt zijn brutoloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5. Het door de werknemer verdiende brutoloon, ongeacht of het per maand of anders wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal der contractuele premies en van de veranderlijke bezoldiging waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en door die werknemer in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan afzonderlijk werden ontvangen.
6. Tijdens de overlegprocedure zal in onderling akkoord worden beslist met welke referentemaand rekening moet worden gehouden.
Indien geen referentemaand is vastgesteld, wordt de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

V. Wie betaalt de bedrijfstoeslag?

De bedrijfstoeslag wordt betaald door het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca als aan alle volgende voorwaarden werd voldaan:

- de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2, punt II;
- de verplichte vervanging gedurende een periode van tenminste 36 maanden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of gelijkgestelde, tenzij vrijstelling werd bekomen.

De bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoeslag blijven ten laste van de werkgever.

VI. Aanvraag tot uitbetaling van de bedrijfstoeslag

Van zodra de werkgever de betrokken werknemer de wettelijke opzegging heeft betekend of de passende verbrekingsvergoeding heeft uitbetaald, deelt hij onmiddellijk per aangetekend schrijven aan het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca mee dat de betrokken werknemer vanaf een bepaalde datum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geniet.

Het Fonds zal op zijn beurt de werkgever de nodige formulieren opsturen die moeten ingevuld worden.

HOOFDSTUK 2: HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF 56 JAAR

I. Recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar en ouder

I.1. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar na 20 jaar nachtarbeid

In uitvoering van de CAO van 12 juni 2013 tot toekenning van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de Horecasector, wordt vanaf 1 januari 2013 tot 31 december 2014 dit voordeel toegekend aan de werknemers die tegelijk aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ontslagen worden door de werkgever, behalve om dringende reden;
- 2) 56 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst én tijdens de looptijd van deze CAO of tijdens de geldigheidsduur van de CAO die deze CAO verlengt voor zover de verlengende CAO dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet;
- 3) een anciënniteit hebben van 33 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 4) op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties kunnen bewijzen zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990;
- 5) voldoen aan de toelatings- en toekenningsvoorwaarden van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

I.2. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 56 jaar na een loopbaan van 40 jaar

In uitvoering van de CAO van 25 februari 2013 tot toekenning van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de Horecasector, wordt vanaf 1 januari 2013 tot 31 december 2015 dit voordeel toegekend aan de werknemers die tegelijk aan volgende voorwaarden voldoen:

- 1) ontslagen worden, behalve om dringende reden;
- 2) voldoen aan de toelatings- en toekenningsvoorwaarden van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 3) tenminste 56 jaar zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst én tijdens de looptijd van deze CAO of tijdens de geldigheidsduur van de CAO die deze CAO verlengt voor zover de verlengende CAO dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet;
- 4) op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen.

II. Verplichtingen van de werkgever bij ontslag

II.1. Overlegprocedure

Zie "Hoofdstuk 1, III.1."

II.2. Verplichte vervanging door een werkloze

Zie "Hoofdstuk 1, III.2.,"

III. Bedrag van de bedrijfstoeslag

Zie "Hoofdstuk 1, IV"

IV. Wie betaalt de bedrijfstoeslag?

De bedrijfstoeslag wordt betaald door het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca indien aan alle volgende voorwaarden werd voldaan:

- de voorwaarden vermeld in punt I.1 of I.2;
- de verplichte vervanging gedurende een periode van 36 maanden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of gelijkgestelde, tenzij vrijstelling werd bekomen.

De bijzondere maandelijkse werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoeslag blijven ten laste van de werkgever.

V. Aanvraag tot betaling van de bedrijfstoeslag

Zie "Hoofdstuk 1, VI."

HOOFDSTUK 3 : HALFTIJDEN BRUGPENSIOEN

De regeling van het halftijds brugpensioen wordt opgeheven vanaf 1 januari 2012.

Slechts in twee gevallen kan het halftijds brugpensioen nog worden aangevat of verdergezet:

- de werknemers die op 31 december 2011 de regeling al genoten, kunnen deze verderzetten tot het einde; dat betekent ofwel tot ze het werk opnieuw voltijds zouden hervatten, ofwel tot het einde van hun arbeidsovereenkomst;
- de werknemers die vóór 28 november 2011 een akkoord hebben gesloten met hun werkgever om hun prestaties te halveren in het kader van het halftijds brugpensioen, konden de regeling aanvatten na 31 december 2011, maar wel vóór 1 april 2012.

In andere gevallen is halftijds brugpensioen dus niet meer mogelijk.