

Wat verandert er aan het brugpensioen?



Een aantal van de maatregelen opgenomen in het regeerakkoord zijn gericht op de verhoging van de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers. Eén van de wijzigingen heeft betrekking op het brugpensioenstelsel, voortaan "stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag" genoemd. Wat verandert er nu precies aan het brugpensioen?

Algemene principes blijven

Aan de algemene principes van het stelsel wordt niet geraakt: brugpensioen blijft alleen mogelijk indien de werknemer

1. ontslagen werd (niet om dringende reden),
2. voldoet aan de leeftijds- en loopbaanvereisten opgenomen in een CAO en
3. gerechtigd is op werkloosheidsuitkeringen.

De vraag is dus op welke vlakken de nieuwe regeringsmaatregelen wel gevolgen gaan hebben.

Wat wijzigt er voor de algemene stelsels van brugpensioen vanaf 60 jaar en vanaf 58 jaar?

Vanaf 1 januari 2012 worden de leeftijds- en loopbaanvereisten stelselmatig verhoogd.

Vanaf 1 januari 2012 worden de leeftijds- en loopbaanvereisten stelselmatig verhoogd. Voor het brugpensioen vanaf 60 jaar op basis van CAO nr. 17 wordt de vereiste loopbaan opgetrokken naar 40 jaar vanaf 2015 (voor vrouwen is er een geleidelijke stijging voorzien).

Brugpensioen vanaf 58 jaar op basis van een lopende CAO blijft slechts mogelijk tot eind 2014.

Brugpensioen vanaf 58 jaar op basis van een lopende CAO blijft slechts mogelijk tot eind 2014. Met ingang van 1 januari 2015 wordt de mogelijkheid om op brugpensioen te gaan op 58 jaar, mits het aantonen van een lange loopbaan of een loopbaan in een zwaar beroep, afgeschaft.

Sectoren of ondernemingen die deze mogelijkheid niet reeds voorzagen vóór 1 januari 2012, moeten al vanaf 2012 rekening houden met de verhoogde leeftijd (60 jaar) en beroepsloopbaan (40 jaar).

Brugpensioen blijft in 2012 nog mogelijk op 56 jaar mits...

Kan een werknemer nog op brugpensioen op de leeftijd van 56 jaar?

Brugpensioen blijft in 2012 nog mogelijk op 56 jaar mits een beroepsverleden van 33 jaar voor de werknemer die minstens 20 jaar gewerkt heeft in een stelsel met nachtarbeid, alsook voor de arbeidsongeschikte werknemer in de bouwsector.

Brugpensioen op 56 jaar blijft eveneens mogelijk voor de werknemer die een loopbaan van minstens 40 jaar heeft en bovendien 78 dagen arbeidsprestaties vóór de leeftijd van 17 jaar kan bewijzen.

Wat verandert er voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering?

Ondernemingen kunnen onder bepaalde voorwaarden bij de **FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg** een aanvraag indienen om erkend te worden als **onderneming in moeilijkheden** of in herstructurering.

Naargelang de reden van de erkenning kan de minimumleeftijd waarop werknemers op brugpensioen kunnen gaan, verlaagd worden tot 52 of 55 jaar. In uitzonderlijke gevallen kan de Minister van Werk in zijn erkenningsbeslissing de minimale toegangleeftijd zelfs verlagen tot 50 jaar.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt de absolute minimumleeftijd voor ondernemingen in moeilijkheden geleidelijk aan verhoogd tot 55 jaar in 2018. Voor ondernemingen in herstructurering wordt de leeftijd vanaf 1 januari 2013 op 55 jaar gebracht.

Hebben de regeringsmaatregelen ook een impact op de kostprijs van brugpensioen voor de werkgever?

De bruggepensioneerde ontvangt enerzijds werkloosheidsuitkeringen van de RVA en anderzijds een **aanvullende vergoeding** van de werkgever of een Fonds.

Met ingang van 1 april 2012 worden de werkgeversbijdragen op de aanvullende vergoeding fors verhoogd. Zo zullen de (meeste) percentages van de bijdragen worden verdubbeld voor de bruggepensioneerden aan wie het ontslag werd betekend na 28 november 2011 en van wie het brugpensioen ten vroegste 1 april 2012 ingaat. Voor de aanvullende vergoeding die de werkgever reeds verschuldigd was vóór 1 april 2012, verhoogt de werkgeversbijdrage met 15%.

Blijft halftijds brugpensioen nog mogelijk?

Onder bepaalde voorwaarden kan een voltijdse werknemer van minstens 55 jaar met zijn werkgever overeenkomen om zijn arbeid te herleiden tot **halftijdse prestaties**, waarbij de werknemer naast zijn halftijds loon recht heeft op **werkloosheidsuitkeringen** en een aanvullende vergoeding van zijn werkgever.

Deze regeling van halftijds brugpensioen wordt met ingang van 1 januari 2012 afgeschaft.

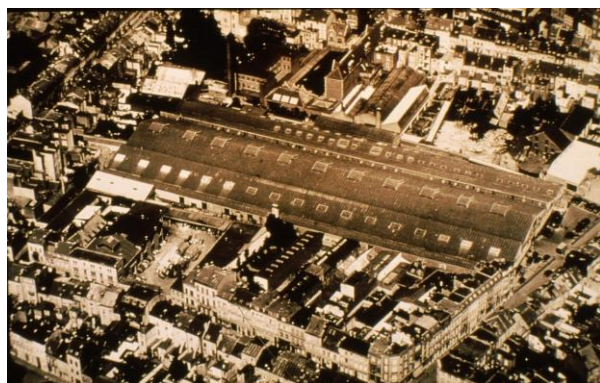
Deze regeling van halftijds brugpensioen wordt met ingang van 1 januari 2012 afgeschaft. Halftijds brugpensioen blijft nog mogelijk voor de werknemers die reeds de voordelen van het stelsel genoten op 31 december 2011. Ook de werknemers die vóór 28 november 2011 een schriftelijk akkoord gesloten hadden met hun werkgever in het kader van het halftijds brugpensioen, kunnen de regeling nog aanvatten uiterlijk vóór 1 april 2012.

Deze categorieën van werknemers kunnen het stelsel verderzetten of aanvatten tot hun voltijdse werkhervatting of tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst.

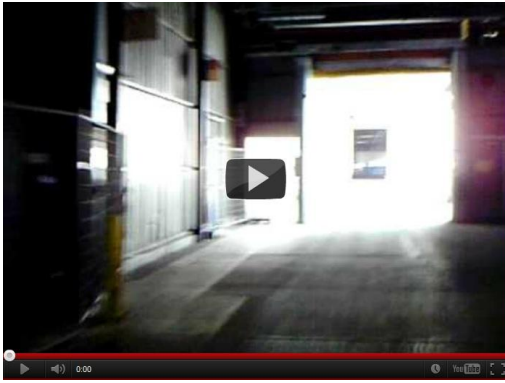
Bron: Liesbeth Overmeire, Legal Expert bij HDP & Arista

Een goede maand

Deze maand was een goede maand, een nieuwe kortingsaanbieding en 5 nieuwe sets van foto's...



... en een aantal nieuwe filmpjes...



Wat werd er verkocht?

Merk	feb/12	%	feb/11	%
CITROEN	4 232	9,68 %	4 651	8,75 %
RENAULT	3 990	9,13 %	4 970	9,35 %
PEUGEOT	3 957	9,05 %	4 939	9,30 %
VOLKSWAGEN	3 949	9,03 %	4 897	9,22 %
OPEL	3 489	7,98 %	4 329	8,15 %
FORD	2 427	5,55 %	3 390	6,38 %
AUDI	2 242	5,13 %	2 524	4,75 %
NISSAN	2 008	4,59 %	2 147	4,04 %
MERCEDES	1 729	3,96 %	1 668	3,14 %
BMW	1 720	3,93 %	2 372	4,46 %

Activiteiten

Op woensdag 14 maart komen de ex-collega's weer samen in Kapellen, alle verdere info vind je op de website.

Nieuwe activiteit...

Wie heeft er nog een leuk idee om een activiteit te organiseren? Ik krijg meer en meer de vraag om eens iets te plannen voor alle ex-collega's. Voor alle zal wel niet lukken maar ik wil wel eens kijken hoeveel er zouden meedoen als er echt een leuk initiatief word aangeboden, dus degenen die een leuk voorstel hebben laat het me maar weten...
