

We ontvingen volgende vraag van mevrouw Virginie S., HR Manager: "Wat zijn de huidige mogelijkheden om het einde van de loopbaan van oudere werknemers te regelen voordat ze 65 worden? We hebben situaties waarin zowel de werkgever als de werknemer hier vragende partij voor zijn, maar de ontslagkost blijft belangrijk, aangezien ze vaak ook een grote anciënniteit hebben...".

Het is geen geheim meer: onze laatste regeringen hebben altijd tot doel gehad om oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk te houden. Er zijn echter nog een aantal manieren waarop werknemers het einde van hun carrière kunnen regelen voordat ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken. Hier volgt een korte blik op wat er nog mogelijk is.

1 Vervroegd pensioen

In België is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar en verhoogt naar 66 vanaf 1 februari 2025.

Een werknemer kan echter vroeger in aanmerking komen voor het wettelijk pensioen als hij of zij voldoet aan één van de volgende leeftijds- en loopbaanvoorwaarden:

- 60 jaar en 44 loopbaanjaren;
- 61 jaar en 43 loopbaanjaren;
- 63 jaar en 42 loopbaanjaren.

Goed om te weten:

- Het feit dat een werknemer voldoet aan de voorwaarden om met vervroegd pensioen te gaan, **betekent niet dat de arbeidsovereenkomst automatisch een einde neemt**. De arbeidsovereenkomst moet nog beëindigd worden zoals elke andere arbeidsovereenkomst. In de praktijk raden we aan om in zo'n geval een overeenkomst te sluiten waarbij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord wordt bevestigd.
- In het geval van vervroegde pensionering zal de loopbaan van de werknemer korter zijn en zal **het bedrag van zijn pensioen over het algemeen lager zijn**. Als je een werknemer aanmoedigt om met vervroegd pensioen te gaan, wijs hem dan op dit risico om onaangename verrassingen te voorkomen.
- In principe zal het **aanvullend pensioen dat door de werknemer wordt opgenomen tegen een hoger tarief worden belast**. Ook hier raden we aan om de werknemer te wijzen op dit gevolg.

2 Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan)

Onder bepaalde voorwaarden kunnen werknemers in de privésector hun werktijd verminderen met 1/5^{de} tot een halftijdse baan tot ze hun wettelijk pensioen opnemen. Het loon van de werknemer wordt prorata verminderd en ontvangt hij of zij een uitkering van de RVA.

De **voorwaarden** om in aanmerking te komen voor een tijdskrediet eindeloopbaan met uitkeringen zijn **in principe** als volgt:

- 60 jaar oud zijn;
- minstens 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben;
- ten minste 2 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever bij wie de tijdskrediet wordt aangevraagd (er kan in onderling akkoord worden afgeweken van deze voorwaarde);
- Tewerkstellingsvoorwaarde:
 - indien een halftijds tijdskrediet wordt aangevraagd, minstens 3/4^{de} van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn geweest bij de werkgever gedurende de voorbije 24 maanden;
 - indien een 1/5^{de} tijdskrediet wordt gevraagd, (in principe) voltijds in dienst zijn geweest bij de werkgever gedurende de laatste 24 maanden.

In **afwijking** van hetgeen voorafgaat, kan tijdskrediet met toekenning van uitkeringen ook worden verkregen vanaf de leeftijd van **55 jaar** als aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- Er bestaat een sectorale CAO die dit toelaat (er werd een dergelijke cao bijvoorbeeld afgesloten binnen PC nr. 200);
- De werknemer kan bewijzen dat hij of zij een beroepsverleden heeft van minstens 35 jaar als loontrekkende (afwijkingen bestaan o.a. voor werknemers tewerkgesteld in de bouwsector, in een "zwaar beroep" of in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden).

Goed om te weten:

- Tijdskrediet eindeloopbaan kan een **impact hebben op het bedrag van het wettelijk pensioen** (vooral als de duur van het tijdskrediet meer dan 2 jaar bedraagt in het geval van halftijds tijdskrediet of 5 jaar in het geval van 1/5^e tijdskrediet). We raden aan om de aandacht van de werknemer op dit punt te vestigen alvorens hem aan te moedigen om een tijdskrediet eindeloopbaan op te nemen.
- **De werknemer vrijstellen van prestaties** gedurende de overige halftijds of 4/5^{de} met behoud van het geproratiseerd loon, zal **voor de werkgever (zeer) duur zijn!** Een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage ("activeringsbijdrage") is immers in dat geval verschuldigd bovenop de gewone sociale zekerheidsbijdragen. De activeringsbijdrage wordt berekend op het loon dat aan de werknemer betaald wordt:

Deze bijdrage is sterk verhoogd en is nu gelijk aan:

- 50% als de werknemer vrijgesteld is van prestaties vóór de leeftijd van 60 jaar;
- 45% als de werknemer is vrijgesteld van prestaties tussen de leeftijd van 60 en 62 jaar; 40% als de werknemer is vrijgesteld van prestaties vanaf de leeftijd van 62 jaar.

Het doel van de activeringsbijdrage is om werkgevers te ontmoedigen gebruik te maken van de vrijstelling van arbeidsprestaties van (oudere) werknemers met behoud van loon.

3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – vroegere “brugpensioen”)

In het SWT-systeem ontvangen ontslagen werknemers een specifieke (niet-degressieve) werkloosheidsuitkering na afloop van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, alsook een bedrijfstoeslag betaald door hun voormalige werkgever, tot ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.

De **leeftijds- en loopbaanvereisten** voor de toepassing van dit systeem zijn de laatste jaren verstrengd en zijn momenteel als volgt:

- Principe: 62 jaar en 40 jaar loopbaan op het ogenblik van de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst (d.w.z. na afloop van de opzeggingstermijn in geval van ontslag met een te presteren opzeggingstermijn, of op het ogenblik van het ontslag met onmiddellijke ingang in geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding);
- Afwijkingen van toepassing tot 30 juni 2025:
 - 60 jaar en 40 jaar loopbaan;
 - 60 jaar en een kortere loopbaan in geval van zwaar werk/ nachtwerk/ ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden.

Goed om te weten:

- SWT is enkel mogelijk in geval van ontslag door de werkgever. Het is dus geen automatisch recht voor werknemers, ook al voldoen ze aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. In principe moet trouwens een specifieke procedure worden nageleefd bij het ontslaan van deze werknemers, waarbij de ondernemingsraad (of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging) betrokken is.
- Werknemers die ontslagen worden met het oog op de toetreding tot SWT moeten in principe vervangen worden.
- Werknemers die ontslagen worden in het kader van SWT moeten in principe beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt (ze hebben dus ook verplichtingen in het kader van de werkloosheid).
- De aanvulling die door de werkgever wordt betaald, is onderworpen aan speciale sociale zekerheidsbijdragen ("DECAVA"). Deze bijdragen zijn de afgelopen jaren sterk gestegen en het bedrag is nu 34,19% wanneer het gaat

om een SWT die ingaat vanaf de leeftijd van 62 jaar en 41,03% indien het een SWT is die ingaat vanaf de leeftijd van 60 jaar.

4 Het verkeerde idee: werknemers vrijstellen van prestaties met (gedeeltelijk) behoud van hun loon

Zoals hierboven uitgelegd, wanneer een werknemer vrijgesteld is van prestaties, is de werkgever - naast de gewone sociale zekerheidsbijdragen - een activeringsbijdrage verschuldigd, waarvan het bedrag sterk gestegen is in 2024.

De activeringsbijdrage is nu gelijk aan:

- 50% als de werknemer vrijgesteld wordt van prestaties vóór de leeftijd van 60 jaar;
- 45% als de werknemer vrijgesteld wordt van prestaties tussen 60 en 62 jaar;
- 40% als de werknemer vrijgesteld wordt van prestaties vanaf de leeftijd van 62 jaar.

Bovendien zijn de bijdragen vanaf dit jaar (2024) verschuldigd van zodra de werknemer minder dan een derde van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer werkt! De bijdrage kan dus niet meer vermeden worden door de werknemers ten belope van één dag per kwartaal "terug te roepen" op de werkvloer...

Goed om te weten: de activeringsbijdrage is nog steeds niet verschuldigd wanneer de werknemer voor het eerst wordt ontslagen met een opzeggingstermijn en dan enkel voor de periode gedekt door de wettelijke opzeggingstermijn wordt vrijgesteld van prestaties.

* *

*

Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via legal@hralert.be. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.

Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).