

Brugpensioenstelsel

(bijgewerkt tot mei 2008)

Oudere werknemers die ontslagen worden, kunnen in sommige gevallen in een stelsel van brugpensioen treden. Om recht te hebben op brugpensioen, moet de **ontslagen werknemer** een **bepaalde leeftijd** hebben, en afhankelijk van zijn leeftijd een **aantal jaren beroepsverleden** als loontrekkende kunnen bewijzen.

De werknemers moeten in principe 60 jaar of ouder zijn. In vele sectorale CAO's werd de grens vastgelegd op 58 jaar. In sommige ouderen CAO's en in bepaalde gevallen kan de leeftijd zelfs verlaagd worden tot 55/56 jaar. Raapleeg SOFIDI om de voorwaarden uit uw Paritair Comité te kennen

De bruggepensioneerde werknemer ontvangt bovenop zijn werkloosheidsuitkering, van de werkgever een **aanvullende vergoeding** tot aan de pensioenleeftijd. De pensioenleeftijd bedraagt momenteel :

- 65 jaar voor mannen
- 64 jaar voor vrouwen

Het gedeelte van de werkloosheidsuitkeringen wordt berekend zoals de uitkeringen voor de werklozen. De aanvullende vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering. Dit netto-referteloon is het bruto maandloon, begrensd tot € 3459.43 (vanaf september 2008), vermindert met de persoonlijke RSZ en de bedrijfsvoorheffing.

De werknemers die voor de leeftijd van 60 jaar in een brugpensioenstelsel treden, moeten **vervangen** worden door uitkeringsgerechtigde volledige werkloze of een daarmee gelijkgestelde. Indien de bruggepensioneerde het werkt hervat bij een andere werkgever of als zelfstandige, dan wordt zijn werkloosheidsvergoeding stopgezet, maar de werkgever die hem ontslagen heeft met het oog op brugpensioen moet de aanvullende vergoeding blijven verder betalen (nieuw sinds 1 januari 2007).