

## **BRUGPENSIOENSTELSEL**

*(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)*

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 oudere CAO's en in bepaalde gevallen kan de leeftijd zelfs verlaagd worden tot 55/56 jaar. Raadpleeg SODIWE om de voorwaarden uit uw Paritaire Comité te kennen.

De bruggepensioneerde werknemer ontvangt **bovenop zijn werkloosheidsuitkering**, van de werkgever een **aanvullende vergoeding** tot aan de pensioenleeftijd<sup>1</sup>. Het gedeelte van de werkloosheidsuitkeringen wordt berekend zoals de uitkeringen voor 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 € 3.625,01 (*vanaf 1 mei 2011*), verminderd met de persoonlijke RSZ en de bedrijfsvoorheffing.

De werknemers die vóór de leeftijd van 60 jaar in een brugpensioenstelsel treden, moeten gedurende 36 maanden **vervangen** worden door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een daarmee gelijkgestelde.

---

<sup>1</sup> *Sinds 1 januari 2009 bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd zowel voor mannen als vrouwen 65 jaar.*