

De uitkeringen voor tijdskrediet zonder motief en voor loopbaanonderbreking zijn sinds 1 januari 2015 geschrapt. Voor landingsbanen wordt de grens van 55 jaar tot 60 jaar opgetrokken. De controle op de bestaande thematische verloven en het tijdskrediet met motief wordt strenger. Deze wijzigingen waren aangekondigd in het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014.

Recht op tijdskrediet en recht op onderbrekingsuitkeringen

Tijdskrediet geeft werknemers in de privésector de mogelijkheid om hun loopbaan tijdelijk stop te zetten of hun arbeidsprestaties te verminderen. Voor werknemers bij de overheid bestaat een gelijksoortige maatregel, het stelsel van loopbaanonderbreking. We onderscheiden het tijdskrediet met motief en het tijdskrediet zonder motief, beide onder onder bepaalde voorwaarden (o.a. 2 jaar anciënniteit).

Het recht op tijdskrediet is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 103. Cao nr. 103 bepaalt de toegangsvoorwaarden, de minimum- en maximumperiodes, de verrekeningsregels, de organisatieregels binnen de onderneming en de aanvraagprocedure bij de werkgever. In ondernemingen met 10 of minder werknemers is dit recht gekoppeld aan het akkoord van de werkgever. Deze bepalingen wijzigen niet!

Het recht op een onderbrekingsuitkering tijdens het tijdskrediet dat door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) wordt toegekend, is niet opgenomen in cao nr. 103 maar in een koninklijk besluit (dd.12 december 2001). Hier noteren we de volgende wijzigingen.

Onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet zonder motief

Sinds 1 januari 2015 wordt het recht op voltijds, halftijds of 1/5 tijdscrediet zonder motief (om gelijk welke reden) gedurende een periode van maximum 12 maanden voltijds equivalent toegekend zonder onderbrekingsuitkeringen.

Het recht op tijdscrediet zonder motief kan dus nog steeds worden bekomen maar de RVA komt niet meer tussen met een uitkering. Dit heeft ook gevolgen voor de pensioenopbouw. De periode van tijdscrediet telt niet meer mee voor het pensioen omdat enkel de periodes van tijdscrediet waarin de werknemer recht heeft op onderbrekingsuitkeringen, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.

Onderbrekingsuitkeringen bij tijdscrediet met motief

De onderbrekingsuitkeringen voor de verschillende tijdscredieten met motief blijven behouden. De maximumduur wordt voor bijna alle thema's (het tijdscrediet voor het verstrekken van bepaalde zorgen) uitgebreid met 12 maanden die meetellen voor het pensioen.

Het recht op die uitkeringen kan worden bekomen :

1. om een erkende opleiding te volgen (blijft max. 36 maanden);
2. om te zorgen voor zijn kind dat jonger is dan 8 jaar (max. 48 maanden);
3. om te zorgen voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2de graad (max. 48 maanden);
4. om palliatieve zorgen te verstrekken (max. 48 maanden);
5. om te zorgen voor zijn gehandicapte kind of zwaar ziek kind dat jonger is dan 21 jaar (max. 48 maanden).

Landingsbanen

Het stelsel van de landingsbanen (tijdscrediet eindloopbaan) in de privésector verleent oudere werknemers van 55 jaar en ouder met een loopbaan van 25 jaar het recht op een halftijdse of 1/5de landingsbaan tot aan de pensioenleeftijd.

Een landingsbaan op 50 jaar bestaat voor diegenen met een lange loopbaan (min. 28 jaar), voor zware beroepen (wisselende ploegen, nachtarbeid, onderbroken dienst) of in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. De loopbaanvoorwaarde verschilt naargelang de situatie.

De toegangsleeftijd voor de landingsbanen is voor nieuwe aanvragen sinds 1 januari 2015 opgetrokken van 55 jaar naar 60 jaar.

Landingsbanen die deel uitmaken van herstructureringsplannen, worden onder voorwaarden wel nog aanvaard op 55 jaar. Ook landingsbanen voor zware beroepen en lange loopbanen (35 jaar) blijven dit jaar mogelijk op 55 jaar. Maar in deze drie laatste gevallen evolueert de leeftijd wel naar 60 jaar in 2019 (56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018).

Overgangsmaatregelen

De wijzigingen betreffende de onderbrekingsuitkeringen zijn in werking getreden op 1 januari 2015. De nieuwe regels zijn van toepassing voor alle eerste aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 december 2014. Maar, de oude regelgeving die gold vóór 1 januari 2015, blijft van toepassing voor alle eerste aanvragen om onderbrekingsuitkeringen: waarbij de werkgever vóór 1 januari 2015 schriftelijk op de hoogte werd gebracht; die door de RVA vóór 1 april 2015 werden ontvangen; en voor tijdscrediet en landingsbanen die ingaan vóór 1 juli 2015.

Voor de landingsbanen gelden nog twee bijkomende overgangsbepalingen.