



Seminarie "Spitsuur sociaal recht" te Gent op dinsdag 27 januari 2015. [Klik hier voor meer informatie](#)

**01 - 2015 - 2 t.e.m. 8 januari**

---

## Regels over onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet gewijzigd

---

KB 30 december 2014 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (S 31 december 2014, derde uitgave)

### **1. Situering**

De voorwaarden waaronder de werknemers aanspraak kunnen maken op tijdskrediet bij hun werkgever, zijn bepaald in de CAO nr. 103. Het loonverlies dat de werknemer lijdt door tijdskrediet te nemen, wordt in de meeste gevallen gedeeltelijk gecompenseerd door de toekenning aan de werknemer van een door de RVA betaalde onderbrekingsuitkering. De voorwaarden waaronder de werknemer onderbrekingsuitkeringen kan genieten, zijn bepaald in een koninklijk besluit van 12 december 2001. De voorwaarden voor het recht op tijdskrediet en de voorwaarden voor het recht op onderbrekingsuitkeringen zijn dus bepaald in twee verschillende wetteksten en die voorwaarden zijn niet volledig gelijklopend.

Die discrepantie tussen het recht op tijdskrediet en het recht op onderbrekingsuitkeringen is sinds 1 januari 2015 groter geworden. Dat komt doordat het koninklijk besluit dat de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen regelt, is gewijzigd en de sociale partners de CAO nr. 103 (nog?) niet hebben aangepast.

In wat volgt, vindt u een overzicht van de wijzigingen die de regeling m.b.t. de onderbrekingsuitkeringen onderging.

### **2. Geen onderbrekingsuitkeringen meer bij het niet-gemotiveerd tijdskrediet**

De CAO nr. 103 maakt een onderscheid tussen het recht op tijdskrediet zonder motief en het recht op tijdskrediet met motief. Het niet-gemotiveerd tijdskrediet kan door de werknemer worden opgenomen om gelijk welke reden en dat gedurende een equivalent van maximaal 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst (ofwel 12 maanden voltijds tijdskrediet, ofwel 24 maanden halftijdse loopbaanvermindering, ofwel 60 maanden 1/5-loopbaanvermindering, ofwel een combinatie van die stelsels).

Sinds 1 januari 2015 heeft de werknemer die tijdskrediet opneemt zonder motief, geen recht meer op onderbrekingsuitkeringen. Dat betekent niet alleen dat de financiële compensatie voor het loonverlies wegvalt. Het heeft ook gevolgen voor de pensioenopbouw omdat enkel de periodes van tijdskrediet waarin de werknemer recht heeft op onderbrekingsuitkeringen, worden gelijkgesteld met arbeidsperioden.



### 3. Langer recht op onderbrekingsuitkeringen in geval van tijdskrediet voor zorg

Bijkomend aan het recht op tijdskrediet zonder motief verleent de CAO nr. 103 een recht op tijdskrediet met motief, namelijk een recht op tijdskrediet voor het volgen van een erkende opleiding of voor het verstrekken van bepaalde zorgen. De duur van dat recht op gemotiveerd tijdskrediet verschilt naargelang het motief.

Er bestaat een recht op tijdskrediet gedurende 36 maanden:

- om voor zijn kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar,
- om palliatieve zorg te verlenen,
- om zorg te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid,
- voor het volgen van een erkende opleiding.

Er bestaat een recht op tijdskrediet gedurende 48 maanden:

- om te zorgen voor een gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar,
- om te zorgen voor een minderjarig zwaar ziek kind.

Tot vóór 1 januari 2015 konden in die gevallen respectievelijk gedurende 36 of 48 maanden onderbrekingsuitkeringen worden toegekend.

Ook na 1 januari 2015 blijft het recht op onderbrekingsuitkeringen in geval van gemotiveerd tijdskrediet behouden. De onderbrekingsuitkeringen kunnen dan worden toegekend:

- gedurende maximum 36 maanden om een erkende opleiding te volgen,
- gedurende maximum 48 maanden voor de andere motieven (alle vormen van zorg).

Dat leidt, in afwachting van de verwachte aanpassing van de CAO nr. 103, tot de bizarre situatie dat de werknemer voortaan recht heeft op onderbrekingsuitkeringen om voor zijn kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar, om palliatieve zorgen te verlenen en om zwaar zieke gezins- of familieleden te verzorgen gedurende een periode van 48 maanden, terwijl het recht op gemotiveerd tijdskrediet in die gevallen maar bestaat voor 36 maanden....

#### Samenvattende tabel

motief	recht op tijdskrediet gedurende	recht op onderbrekingsuitkeringen gedurende
opleiding	36 maanden	36 maanden
zorg voor kind tot 8 jaar	36 maanden	48 maanden
palliatieve zorg	36 maanden	48 maanden
zorg zwaar ziek gezins- of familielid	36 maanden	48 maanden
zorg gehandicapt kind tot 21 jaar	48 maanden	48 maanden
zorg zwaar ziek kind	48 maanden	48 maanden

### 4. Verhoging van de leeftijdsgrens voor de onderbrekingsuitkeringen in een landingsbaan

Naast het algemeen stelsel van het tijdskrediet zonder en met motief is in de CAO nr. 103 ook voorzien in een bijzonder stelsel van landingsbanen voor oudere werknemers. D.w.z. dat oudere werknemers *zonder maximumduur* recht hebben op een 1/5-loopbaanvermindering of op een



loopbaanvermindering in de vorm van de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. De onderbrekingsuitkeringen voor de oudere werknemers in een landingsbaan zijn hoger dan de onderbrekingsuitkeringen in het algemeen stelsel van het tijdskrediet.

Het recht op een landingsbaan bestaat volgens de CAO nr. 103 voor werknemers van 55 jaar en ouder. Er zijn een aantal specifieke gevallen waarin het recht al bestaat voor werknemers vanaf 50 jaar (zwaar beroep, lange loopbaan, ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering).

Tot vóór 1 januari 2015 bestond het recht op de verhoogde onderbrekingsuitkeringen in het kader van een landingsbaan in de regel eveneens vanaf **55 jaar**. In de afwijkende gevallen waarin het recht op tijdskrediet door de CAO nr. 103 al werd toegekend vanaf 50 jaar (zwaar beroep, lange loopbaan, ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering), bestond het recht op de verhoogde onderbrekingsuitkeringen evenwel maar vanaf 51 jaar.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt de leeftijdsgrens voor de verhoogde onderbrekingsuitkeringen voor werknemers in een landingsbaan verhoogd tot **60 jaar**. In afwijking van die algemene regel bestaat er voor bepaalde werknemers die zich in een uitzonderlijke situatie bevinden, een recht op verhoogde onderbrekingsuitkeringen vanaf **55 jaar**. Het recht op verhoogde onderbrekingsuitkeringen vanaf 55 jaar bestaat voor de werknemers die:

- op de aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties zijn tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering,
- een beroepsloopbaan van 35 jaar als werknemer hebben,
- tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep (ofwel 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren, ofwel 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren),
- 20 jaar tewerkstelling tellen in een stelsel van nachtarbeid,
- tewerkgesteld zijn door een werkgever die valt onder het pc voor het bouwbedrijf en die beschikken over een arbeidsongeschiktheidsattest.

De leeftijd van 55 jaar voor de werknemers die zich in een van de hierboven vermelde specifieke situaties bevinden, zal evenwel progressief worden verhoogd tot:

- 56 jaar vanaf 1 januari 2016,
- 57 jaar vanaf 1 januari 2017,
- 58 jaar vanaf 1 januari 2018,
- 60 jaar vanaf 1 januari 2019.

Het is echter nog niet zeker of die progressieve leeftijdsverhoging er effectief zal komen, want de sociale partners kunnen dat verhinderen door middel van een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en algemeen verbindend verklaarde cao.

### Samenvattende tabel

landingsbanen vanaf 1 januari 2015		
	CAO nr. 103: recht op landingsbaan vanaf	KB 12 december 2001: recht op hogere onderbrekingsuitkeringen vanaf
regel	55 jaar	60 jaar
uitzonderingen	50 jaar	vanaf 1 januari 2015: 55 jaar
		vanaf 1 januari 2016: 56 jaar
		vanaf 1 januari 2017: 57 jaar
		vanaf 1 januari 2018: 58 jaar
		vanaf 1 januari 2019: 60 jaar



## 5. Inwerkingtreding en overgangsmaatregelen

De wijzigingen die zijn aangebracht aan het koninklijk besluit m.b.t. de onderbrekingsuitkeringen zijn in werking getreden op 1 januari 2015 en zijn van toepassing voor alle eerste aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 december 2014.

Maar er is ook een overgangsregeling. De regeling m.b.t. de onderbrekingsuitkeringen die gold vóór 1 januari 2015 blijft van toepassing in drie gevallen.

### *1°. Algemene overgangsregeling*

De oude regelgeving blijft van toepassing op alle eerste aanvragen om onderbrekingsuitkeringen:

- waarbij de werkgever vóór 1 januari 2015 schriftelijk op de hoogte werd gebracht,
- die door de RVA werden ontvangen vóór 1 april 2015,
- en die ingaan vóór 1 juli 2015.

### *2°. Overgangsregeling voor landingsbanen voor werknemers in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering*

De oude regeling blijft van toepassing op alle eerste aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 december 2014 voor werknemers van minstens 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van de uitzondering voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering op voorwaarde dat de ingangsdatum van de erkenning van de onderneming als zijnde een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden gelegen is vóór 9 oktober 2014.

### *3°. Overgangsregeling voor werknemers in landingsbanen van wie het recht op de onderbrekingsuitkeringen tijdelijk werd onderbroken*

De oude regeling blijft ten slotte ook van toepassing op de werknemers van minstens 50 jaar die in het kader van een landingsbaan in 2014 al onderbrekingsuitkeringen genoten en voor wie het recht op de onderbrekingsuitkeringen tijdelijk werd onderbroken door:

- een periode van voltijdse werkhervatting,
- een periode van ziekte,
- een ouderschaps-, zorg- of palliatief verlof,

en die na die onderbreking in 2015 een nieuwe aanvraag om onderbrekingsuitkeringen indienen.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---