

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Cao Tijdskrediet en het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet: voorlopig andere regels!	2
3. Vergelijkende tabel tussen cao Tijdskrediet en het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet	4
4. Het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet	5
4.1. Schrapting uitkering tijdskrediet zonder motief	5
4.2. De uitkeringen in het kader van een tijdskrediet met motief	5
4.3. De uitkeringen ingevolge een landingsbaan	6
4.3.1. Voorwaarden beroepsverleden loontrekkenden	6
4.3.2. Algemene regel: uitkeringen landingsbanen vanaf 60 jaar	6
4.3.3. De uitzonderingsstelsels vanaf 55 jaar	7
4.3.4. Geleidelijke verhoging van de toegangsleeftijd tot de uitzonderingsstelsels	8
5. Welke uitkeringsaanvragen vallen onder het nieuwe KB Tijdskrediet?	9
6. Welke uitkeringsaanvragen vallen onder het vroegere KB Tijdskrediet? ...	9
6.1. De drie overgangsmaatregelen voorzien in het KB	10
6.1.1. Aanvragen ingediend volgens een precieze timing	10
6.1.2. Aanvragen voor werknemers van minstens 50 jaar in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden	10
6.1.3. Aanvragen in 2015 voor werknemers in landingsbanen van wie de landingsbaan tijdelijk werd onderbroken	10
6.2. De aanvragen voor verlenging	12
6.2.1. Brede interpretatie van de notie 'verlenging' door de RVA	12
6.3. Bijzonder geval: intrekking van het 4/5 tijdskrediet door de werkgever	14
6.4. Bijzonder geval: 5% drempel en uitstel omwille van organisatorische behoeften	14

1. Inleiding

Het regeerakkoord van de regering Michel van 9 oktober 2014 zette onmiddellijk de hakbijl in het tijdskrediet:

- Uitkeringen tijdskrediet zonder motief: geschrapt
- Gelijktelling voor het pensioen tijdskrediet zonder motief: geschrapt
- Uitkeringen eindeloopbaantijdskrediet tussen 50 en 54 jaar: geschrapt
- Uitkeringen eindeloopbaantijdskrediet: voortaan vanaf 60 jaar i.p.v. 55

Er was weliswaar één lichtpuntje:

- Uitkeringen tijdskrediet met zorgmotief: extra 12 maanden en behoud gelijkstelling voor het pensioen

Het ontwerp-KB werd vervolgens voorgelegd aan het beheerscomité van de RVA. Daarop werden er besprekingen opgestart in de Groep van 10 die uiteindelijk geleid hebben tot het compromis van 17 december 2014 waarvan het de bedoeling was de 'brutale' verhoging van de leeftijd die toegang geeft tot de eindeloopbaantijdskredietuitkeringen, wat af te zwakken.

Het koninklijk besluit van 12 december 2001 werd gewijzigd via het koninklijk besluit van 30 december 2014 en werd van kracht op 1 januari 2015.¹

Het hernieuwde KB Uitkering Tijdskrediet bevat dus de totaliteit van maatregelen die de regering Michel wilde doorvoeren, maar die dankzij het optreden van de vakbonden enigszins konden worden versoepeld.

De situatie inzake tijdskrediet is nu zeer complex geworden. Deze bijdrage tracht een stand van zaken te geven. In wat volgt wordt ten eerste het verschil tussen het 'KB Uitkering Tijdskrediet en de cao nr. 103' geïd.² Eveneens wordt het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet uitvoerig besproken. Tot slot zetten we de overgangsregels nog eens op een rijtje.

2. Cao Tijdskrediet en het nieuwe KB Uitkering

Tijdskrediet: voorlopig andere regels!

De wijzigingen doorgevoerd aan het KB Uitkering Tijdskrediet hebben nu geleid tot een discrepantie tussen de tekst van de cao tijdskrediet - die de voorwaarden omvat waaraan moet worden voldaan door de werknemer in de onderneming om recht te hebben op een tijdskrediet - en de tekst van het KB - dat de criteria omvat die vervuld moeten zijn om te kunnen genieten van tijdskredietuitkeringen toegekend door de RVA.

Een ingewikkelde situatie dus: de vergelijkende tabel (*cfr.* hoofdstuk 3) en de twee onderstaande situaties trachten meer klaarheid te scheppen:

¹ Hierna afgekort als KB Uitkering Tijdskrediet

² Hierna afgekort als cao Tijdskrediet

Situatie 1

Een werknemer heeft recht op tijdskredietuitkeringen voor de zorg over zijn kind dat jonger is dan 8 jaar en dit gedurende 48 maanden. De cao tijdskrediet opent echter slechts een recht tot 36 maanden en dus zal de RVA slechts uitkeringen uitbetalen gedurende een periode van 36 maanden.

Situatie 2

Een werknemer kan in zijn onderneming genieten van een eindloopbaan-tijdskrediet vanaf 55 jaar. Hij zal echter pas vanaf zijn 60^{ste} verjaardag recht hebben op uitkeringen van de RVA.

De onderhandelingen met het oog op de wijziging van de cao tijdskrediet zijn begonnen, maar op dit moment is niet geweten wat het resultaat ervan zal zijn. Het spreekt voor zich dat we jullie op de hoogte houden van de evolutie in deze onderhandelingen.

3. Vergelijkende tabel tussen cao Tijdskrediet en het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet

Stelsel van tijdskrediet	cao Tijdskrediet	KB Uitkering Tijdskrediet
Tijdskrediet zonder motief	12 maanden voltijds 24 maanden ½ tijds 60 maanden 4/5 ^{de}	Geen uitkering Geen gelijkstelling voor het pensioen
Tijdskrediet met motief		
Opleiding	36 maanden	36 maanden
Zorg over eigen kind jonger dan 8 jaar	36 maanden	48 maanden
Zorg of medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid (uitgezonderd sommige ernstig zieke minderjarige kinderen ³)	36 maanden	48 maanden
Palliatieve verzorging	36 maanden	48 maanden
Kind met handicap tot aan de leeftijd van 21 jaar	48 maanden	48 maanden
Bijstand of zorg aan eigen zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin	48 maanden	48 maanden
Eindeloopbaantijdskrediet		
Algemeen stelsel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingsstelsels	50 jaar 4/5^{de} *Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) *Lange loopbaan 28 jaar 50 jaar ½ tijds Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) én knelpuntberoep 50 jaar 4/5^{de} of ½ tijds Ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering	55 jaar 4/5^{de} of ½ tijds * Ondernemingen in moeilijkh./herstructurering *Lange loopbaan 35 jaar *Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) *20 jaar nachtwerk *Ongeschikt als bouwvakker Geleidelijke leeftijdsverhoging: 56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 60 jaar in 2019, tenzij kader-cao van de NAR én sectorale toetredings-cao (ondernemings-cao voor herstruct / moeilijkheden) 2015-2016: kader-cao 118 van de NAR: behoud op 55 jaar indien toetredings-cao sector of ondernemings-cao erkende onderneming (herstruct / moeilijkheden)

³ Het ernstig ziek minderjarig kind van de werknemer of dat deel uitmaakt van het gezin valt onder de onderste categorie van motieven.

De notie 'zwaar beroep' heeft betrekking op het werk in wisselende ploegen, in onderbroken diensten en op nachtwerk.

Als het zwaar beroep ook een knelpuntberoep is laat cao nr. 103 (en het KB van 12.12.2001 in zijn vroegere versie) het toe een halftijds eindeloopbaan-tijdskrediet op te nemen vanaf 50 jaar.

De lijst met knelpunt beroepen is de volgende:

- Verpleegkundigen en verplegend personeel in ziekenhuizen
- Verpleegkundigen en zorgverleners in rusthuizen

Drie beroepen vallen onder de noemer verplegend personeel: zorgverleners kinesitherapeuten en ergotherapeuten.

4. Het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet

4.1. Schrapping uitkering tijdskrediet zonder motief

Het nieuwe KB Uitkering Tijdskrediet bevat niet langer bepalingen over deze tijdskredietvorm. Er zijn hoe dan ook niet langer uitkeringen voorzien, wat meteen ook betekent dat er geen gelijkstelling meer zal zijn voor het pensioen.

De cao Tijdskrediet geeft evenwel nog recht op een tijdskrediet zonder motief, weliswaar niet meer vergoed door de RVA.

Als het KB Uitkering Tijdskrediet in zijn vroegere versie nog van toepassing is kan de werknemer in kwestie nog steeds genieten van uitkeringen (zie hoofdstuk 6).

4.2. De uitkeringen in het kader van een tijdskrediet met motief

De uitbetaling van sommige uitkeringen voor een tijdskrediet met motief werden verlengd. Sinds 1 januari 2015 is de maximale duur van deze uitkering ten laste van de RVA als volgt:

- 36 maanden als de werknemer een erkende opleiding volgt (status quo)
- 48 maanden in het kader van het 'zorgmotief':
 1. zorgen voor het eigen kind dat jonger is dan 8 jaar;
 2. zorg of medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2de graad;
 3. palliatieve zorgen aan een ongeneeslijk zieke persoon die zich in de eindfase van zijn leven bevindt;
 4. zorgen voor het eigen gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar.

We noteren dus dat de maximale duur van de betaling van de uitkeringen voor een tijdskrediet met het motief 'erkende opleiding', op 36 maanden blijft.

Voor hoger vermelde zorgmotieven 1, 2 en 3 werd de betalingsduur verlengd met 12 maanden (48 maanden in plaats van 36), tenzij motief 2 werd opgenomen voor de

bijstand aan het eigen ernstig ziek minderjarig kind of deel uitmakend van het gezin, want dit gaf in het verleden al aanleiding tot de betaling van uitkeringen over een periode van 48 maanden en is dus status quo gebleven. De maximale duur van de betaling van de uitkeringen voor een tijdskrediet in het kader van motief 4 blijft 48 maanden.

De cao Tijdskrediet werd niet gewijzigd. Voor de motieven 1, 2 en 3 verleent deze cao een recht op een tijdskrediet van 36 maanden (behalve als het gaat om de verzorging van het eigen ernstig ziek minderjarig kind of deel uitmakend van het gezin). In theorie kan de RVA gedurende 48 maanden uitkeringen uitbetalen, maar dit zal vooralsnog niet gebeuren vermits het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties op maximum 36 maanden behouden blijft in de cao Tijdskrediet.

Wij willen graag herinneren aan het feit dat een gemotiveerd tijdskrediet van 36 maanden, hetzij voor het volgen van een opleiding of voor de zorg voor het kind tot 8 jaar, hetzij voor medische hulp of palliatieve verzorging, een **sector- of ondernemings-cao** vereist. Deze moet het recht op een voltijds of halftijds tijdskrediet met motief openen.

Noot: voor de werknemers die een 4/5^{de} gemotiveerd tijdskrediet willen opnemen is geen sector- of ondernemings-cao nodig vermits het in dit geval volstaat zich te beroepen op de cao Tijdskrediet.

Het voltijds of halftijds gemotiveerd tijdskrediet van 36 maanden kan dus, al naargelang de werknemer, 12, 24 of 36 maanden bedragen of helemaal niet bestaan (in functie van wat door de sector of onderneming wordt beslist).

Het is dus belangrijk te noteren dat de RVA enkel uitkeringen zal uitbetalen op basis van het recht op tijdskrediet van de werknemer in kwestie.

4.3. De uitkeringen ingevolge een landingsbaan

Om in aanmerking te komen voor de uitkeringen in het kader van een eindeloopbaantijdskrediet moeten de werknemers voortaan 60 jaar zijn bij aanvang van hun tijdskrediet.

Er bestaan echter uitzonderingen die het mogelijk maken te blijven genieten van uitkeringen op 55 jaar.

4.3.1. Voorwaarden beroepsverleden loontrekkenden

Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever moet de werknemer een beroepsverleden als loontrekkende van ten minste 25 jaar kunnen bewijzen (tenzij hij onder het uitzonderingsstelsel 'lange loopbaan van 35 jaar' valt). Hier zijn geen wijzigingen te noteren.

4.3.2. Algemene regel: uitkeringen landingsbanen vanaf 60 jaar

Sinds 1 januari 2015 moet de werknemer, om recht op uitkeringen te hebben, de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op de dag waarop de landingsbaan aanvangt.

De cao Tijdskrediet is niet gewijzigd. Deze blijft in de mogelijkheid voorzien om een landingsbaan op te nemen vanaf 55 jaar (algemeen stelsel) of vanaf 50 jaar (uitzonderingsstelsels).

De werknemer die zijn arbeidsprestaties voor de leeftijd van 60 jaar in dit kader vermindert zal normaal gezien geen recht hebben op uitkeringen, tenzij hij minstens 55 jaar is en kan bewijzen dat hij tot één van de uitzonderingscategorieën behoort (zie hoofdstuk 4.3.3) of in het geval het KB Tijdskrediet in zijn vroegere versie (zie hoofdstuk 6) op hem nog van toepassing is (uitkeringen mogelijk vanaf 55 of vanaf 50 jaar).

4.3.3. De uitzonderingsstelsels vanaf 55 jaar

4.3.3.1. Tewerkstelling in een onderneming in moeilijkheden/in herstructurering

Op datum van aanvang van het eindeloopbaantijdskrediet moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Om als dusdanig erkend te zijn moet:

- de onderneming aantonen dat haar aanvraag om erkenning kadert in het herstructureringsplan en het mogelijk maakt ontslagen te vermijden;
- de onderneming bewijzen dat haar aanvraag om erkenning het aantal werknemers die in een SWT stappen vermindert;
- de minister van Werk uitdrukkelijk verklaren in de beslissing tot erkenning dat aan de twee bovenstaande voorwaarden is voldaan.

4.3.3.2. Lange loopbaan van 35 jaar als loontrekkende

Om in aanmerking te komen voor dit uitzonderingsstelsel moeten de 35 jaar beroepsverleden:

- bereikt zijn op de datum van de schriftelijke kennisgeving betreffende de opname van een eindeloopbaantijdskrediet aan de werkgever;
- bereikt zijn overeenkomstig de bepalingen uit de reglementering betreffende het SWT, meer bepaald het artikel 3, § 3, van het KB van 3 mei 2007 (SWT 58/35 zware beroepen). De 35 jaren beroepsverleden worden dus op dezelfde manier berekend dan dit van iemand die in SWT wenst te stappen in het stelsel 58/35.

4.3.3.3. Uitoefening van een zwaar beroep

Op de datum van de schriftelijke kennisgeving over de opname van een landingsbaan aan de werkgever, moet de werknemer:

- ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep hebben beoefend over de laatste 10 jaar;

- ofwel minstens 7 jaar in een zwaar beroep hebben gewerkt gedurende de laatste 15 jaar.

4.3.3.4. Ten minste 20 jaar nachtarbeid

Op de datum van de schriftelijke kennisgeving met het oog op het opnemen van een landingsbaan aan de werkgever, moet de werknemer kunnen bewijzen dat hij minstens 20 jaar nachtwerk heeft verricht. Dit dient zich dus (in tegenstelling tot de zware beroepen) niet enkel op het einde van de loopbaan te situeren.

4.3.3.5. Tewerkstelling in de bouw en ongeschiktheidsattest

De werkgever moet tewerkgesteld zijn geweest in een onderneming die ressorteert onder het PC van het bouwbedrijf en beschikken over een door een arbeidsgeneesheer uitgereikt ongeschiktheidsattest waarin verklaard wordt dat hij zijn activiteit in de bouw niet meer kan verderzetten.

4.3.4. Geleidelijke verhoging van de toegangsleeftijd tot de uitzonderingsstelsels

4.3.4.1. Wettelijk voorziene tijdspad om de leeftijd te verhogen

De leeftijd om recht te hebben op uitkeringen in het kader van de tijdskrediet-uitzonderingsstelsels, die sinds 1 januari 2015 vastgelegd is op 55 jaar, zal geleidelijk aan verhogen, als volgt:

- 56 jaar vanaf 01.01.2016
- 57 jaar vanaf 01.01.2017
- 58 jaar vanaf 01.01.2018
- 60 jaar vanaf 01.01.2019

4.3.4.2. Sociale partners kunnen dit tijdspad anders invullen

Het is **mogelijk** dat er **geen verhoging** van de toegangsleeftijd tot het recht op uitkeringen in het kader van de uitzonderingsstelsels vanaf 1 januari 2016 plaatsvindt. Daartoe kunnen de sociale partners om de twee jaar in de Nationale Arbeidsraad een kader-cao onderhandelen.

Als de in moeilijkheden of in herstructurering erkende onderneming (uitzondering 4.3.3.1) of de sector (uitzonderingen 4.3.3.2, 3, 4 en 5) evenwel beslist niet toe te treden tot de cao van de Nationale Arbeidsraad, zullen haar werknemers of de werknemers die onder de sector ressorteren de leeftijdsverhoging moeten ondergaan overeenkomstig het KB, nl. 56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018 en 60 jaar in 2019.

Op 27 april 2015 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de CAO nr. 118 getekend voor de periode 2015-2016. Deze interprofessionele cao behoudt

de leeftijd op 55 jaar om recht te hebben op tijdskredietuitkeringen in het kader van de uitzonderingsstelsels.

De verschillende paritaire (sub)comités en bedrijven erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen dus toetreden tot deze cao van de Nationale Arbeidsraad. Deze cao zal uitdrukkelijk moeten vermelden dat zij gesloten werd in toepassing van de CAO nr. 118.

Concreet wil dit zeggen dat vanaf 1 januari 2016:

De werknemer die jonger is dan 60 jaar en die zich op een landingsbaan onder de 60 jaar wenst te beroepen, zich zal moeten informeren om na te gaan of in zijn geval een toetredings-cao bestaat op sectoraal niveau (of ondernemingsniveau ingeval van een erkende onderneming). Zo ja, dan kan hij zowel voor 2015 als voor 2016 genieten van uitkeringen vanaf 55 jaar. Zoniet, dan zal hij in 2016 ten minste reeds de leeftijd van 56 jaar moeten hebben bereikt om hier nog van te kunnen genieten.

5. Welke uitkeringsaanvragen vallen onder het nieuwe KB Tijdskrediet?

Vermits met de inwerkingtreding van het nieuwe koninklijk besluit, de regels fors zijn verstrengd, is het belangrijk uit te zoeken wat nog wel en wat niet meer kan: er staat veel op het spel!

De nieuwe regels hebben betrekking op al eerste aanvragen voor onderbrekingsuitkeringen in het kader van een tijdskrediet dat aanvangt na 31 december 2014.

Met "eerste aanvraag" wordt bedoeld:

- alle aanvragen van werknemers die voor het eerst onderbrekingsuitkeringen vragen;
- alle aanvragen om onderbrekingsuitkeringen die geen ononderbroken verlenging onder dezelfde vorm van onderbreking of vermindering van prestaties (voltijds, halftijds of 4/5^{de}) én in het zelfde stelsel van tijdskrediet (zonder motief, met motief of eindloopbaan) zijn van een periode met een 'theoretisch' recht op tijdskredietuitkeringen.⁴

6. Welke uitkeringsaanvragen vallen onder het vroegere KB Tijdskrediet?

In het KB van 30 december, dat het KB Uitkering Tijdskrediet op diverse punten wijzigde, werd er in diverse overgangsmatregelen voorzien. In dit geval zijn de teksten wel in overeenstemming qua recht op tijdskrediet (uitgaand van de cao Tijdskrediet) en het recht op uitkeringen (uitgaand van het KB Uitkering Tijdskrediet).

⁴ De notie 'theoretisch recht' wordt uitgelegd in 6.2.1

De werknemer die voldeed aan de overgangsbepalingen om een tijdskrediet te bekomen of te verlengen bij zijn werkgever zal bijgevolg in principe kunnen blijven genieten van tijdskredietuitkeringen, ook al voldoet hij of zij niet meer aan de huidige voorwaarden.

6.1. De drie overgangsmaatregelen voorzien in het KB

6.1.1. Aanvragen ingediend volgens een precieze timing

Aan de volgende drie voorwaarden moest tegelijk zijn voldaan om in aanmerking te komen voor de overgangsmaatregel:

- De schriftelijke kennisgeving aan de werkgever dateerde van vóór 1 januari 2015;
- De ingangsdatum van het tijdskrediet situeerde zich vóór 1 juli 2015;
- De RVA heeft de aanvraag voor recht op onderbrekingsuitkeringen ontvangen vóór 1 april 2015.

Deze overgangsmaatregel is van toepassing op alle stelsels van tijdskrediet.

6.1.2. Aanvragen voor werknemers van minstens 50 jaar in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden

De vroegere reglementering blijft van toepassing als tegelijk is voldaan aan volgende voorwaarden:

- alle eerste aanvragen met het oog op onderbrekingsuitkeringen in het stelsel van de landingsbanen;
- die na 31 december 2014 aanvangen;
- die betrekking hebben op de werknemers van minstens 50 jaar;
- tewerkgesteld in een onderneming erkend als in herstructurering of in moeilijkheden ;
- de ingangsdatum van de erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering situeert zich voor 9 oktober 2014.

Enkel de landingsbanen worden in deze overgangsmaatregel geïseerd.

6.1.3. Aanvragen in 2015 voor werknemers in landingsbanen van wie de landingsbaan tijdelijk werd onderbroken

De vroegere reglementering blijft van toepassing, in geval van een **nieuwe aanvraag in 2015**, als tegelijk is voldaan aan volgende voorwaarden:

- de werknemers zijn minstens 50 jaar oud;
- ze konden voor 1 januari 2015 al genieten van onderbrekings-uitkeringen maar een 'theoretisch' recht volstaat;
- het genot van de uitkeringen is tijdelijk onderbroken geweest:

- hetzij, omwille van een voltijdse werkhervatting;
- hetzij wegens ziekte⁵;
- hetzij, omwille van het opnemen van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of palliatief verlof).

Als de landingsbaan met nog volgens de oude regels verkregen uitkeringen werd onderbroken omwille van één van drie bovenstaande redenen zal het recht op uitkeringen, bij een nieuwe aanvraag **in 2015** (enkel en alleen in dat jaar) toegekend worden op basis van de vroegere reglementering.

De instructies van de RVA in verband met de toepassing van deze overgangsmaatregel geven meer duidelijkheid:

Zo moet onder “voltijdse werkhervatting” worden verstaan de situatie dat de werknemer het werk hervat binnen het arbeidsstelsel waarin hij voor de vermindering van zijn arbeidsprestaties tewerkgesteld was. Als de werknemer bijvoorbeeld, alvorens in een halftijds eindeloopbaantijdscrediet te stappen, 3/4 tijds werkte en nadien opnieuw datzelfde arbeidsregime opneemt dan zal hij kunnen genieten van de overgangsmaatregel.

De werknemer moet dus ten minste voor 1 januari 2015 hebben kunnen genieten van een theoretisch recht op onderbrekingsuitkeringen om in aanmerking te komen voor deze overgangsmaatregel.

Het genot op tijdscredietuitkeringen moet verder tijdelijk onderbroken zijn geweest. Hierbij is geen bepaalde duur van de onderbreking vereist, één dag volstaat.

De nieuwe aanvraag die in 2015 moet worden ingediend moet noodzakelijkerwijs onder dezelfde vorm van prestatievermindering (voltijds, halftijds of 4/5 tijds tijdscrediet) worden aangevraagd teneinde van deze overgangsmaatregel te kunnen genieten. Zoniet is de nieuwe reglementering van toepassing.

Enkele voorbeelden:

- Voltijds aan het werk – opname 4/5 landingsbaan – voltijdse werkhervatting – opnieuw opname 4/5 landingsbaan → in dit geval is de overgangsmaatregel van toepassing
- Voltijds aan het werk – opname ½ landingsbaan – voltijdse werkhervatting – opname 4/5 landingsbaan → in dit geval is de overgangsmaatregel niet van toepassing en zal de aanvraag tot het bekomen van tijdscredietuitkeringen onderworpen zijn aan de nieuwe reglementering.
- Halftijdse landingsbaan – onderbroken door ziekte → In januari 2016 wil de werknemer opnieuw (bij werkhervatting) zijn halftijds tijdscrediet opnemen. Deze aanvraag zal onderworpen zijn aan de nieuwe reglementering: indien de werknemer geen 60 jaar is, zal hij geen recht hebben op uitkeringen.

⁵ Let op! De werknemer zal zijn ziekte moet bewijzen door een medisch attest te hechten aan het aanvraagformulier tot het bekomen van uitkeringen.

6.2. De aanvragen voor verlenging

De verlengingsaanvragen zijn aanvragen die een ononderbroken (dag op dag) verlenging inhouden in hetzelfde tijdskredietstelsel (zonder motief, met motief of eindeloopbaan) en onder dezelfde vorm van onderbreking (voltijds, halftijds of 4/5 tijds tijdskrediet) van een periode met een recht – al dan niet theoretisch – op tijdskredietuitkeringen.

Dit betekent dat het moet gaan om:

- een aanvraag tot verlenging; heeft betrekking op de eerste verlenging maar ook op de volgende;
- een tijdskredietperiode met recht op uitkeringen, maar een theoretisch recht op uitkeringen op 31 december 2014 volstaat;
- een aanvraag voor hetzelfde stelsel van tijdskrediet (zonder motief, met motief of eindeloopbaan);
- een aanvraag voor dezelfde vorm van onderbreking (voltijds, halftijds of 4/5 tijds tijdskrediet).

Voorbeeld

De werknemer dient tijdens zijn op 31.12.2014 lopende 4/5^{de} tijdskrediet zonder motief, een aanvraag in tot verlenging van dit 4/5^{de} tijdskrediet zonder motief.

6.2.1. Brede interpretatie van de notie 'verlenging' door de RVA

De aanvragen die onderworpen zijn aan de nieuwe reglementering als volgt, worden als volgt gedefinieerd: *“alle aanvragen om onderbrekings-uitkeringen die geen ononderbroken verlenging zijn in hetzelfde tijdskredietstelsel en in dezelfde onderbrekingsvorm van een periode van tijdskredietuitkeringen die loopt op 31 december 2014.”*

Dit veronderstelt dat de verlengingsaanvraag, om onderworpen te kunnen blijven aan de vroegere regels, betrekking moet hebben op een op 31.12.2014 lopende periode van tijdskredietuitkeringen.

Als men de instructies van de RVA erop nakijkt blijkt dat een **theoretisch recht op uitkeringen** voldoende is en dat de werknemer dus niet per se uitkeringen hoefde te ontvangen op 31 december 2014.

Bijgevolg, als hij recht heeft op een tijdskrediet in zijn onderneming maar dit niet gepaard gaat met de uitbetaling van tijdskredietuitkeringen (hetzij op verzoek van de werknemer zelf, hetzij omdat die hem geweigerd werden door de RVA omwille van een situatie van verboden cumul of omdat de woonplaats van betrokkene zich buiten de EER situeert), zal de werknemer in het kader van zijn verlengingsaanvraag kunnen blijven genieten van de vroegere reglementering.

De RVA voegt ter verduidelijking enkele voorbeelden toe, die we hier overnemen.

Voorbeeld 1

Een werknemer van 56 jaar neemt tussen 1 juli 2014 en 30 juni 2015 een halftijdse landingsbaan op. Tijdens deze periode start hij met een zelfstandige activiteit in bijberoep waardoor hij zijn recht op uitkeringen verliest. Diezelfde werknemer dient

een verlengingsaanvraag voor opname van zijn halftijds eindeloopbaantijdscrediet tot aan zijn pensioen.

Deze aanvraag valt onder de vroegere reglementering:

- Indien de werknemer, bij aanvang van zijn verlengd tijdscrediet, gestopt is met zijn zelfstandige activiteit in bijberoep, zal hij kunnen genieten van tijdscredietuitkeringen op basis van de regels die van toepassing waren voor 1 januari 2015
- Als de werknemer nog steeds een bijberoep heeft bij aanvang van zijn verlengd tijdscrediet, zal hij niet kunnen genieten van tijdscredietuitkeringen, eveneens op basis van de regels die van toepassing waren voor 1 januari 2015

Voorbeeld 2

Een werknemer neemt tussen 1 oktober 2014 en 31 maart 2015 een voltijds niet gemotiveerd krediet van 6 maanden. Op zijn verzoek werden geen tijdscredietuitkeringen betaald vermits hij al die tijd in New York verbleef. Hij dient een verlengingsaanvraag in voor een voltijds niet gemotiveerd tijdscrediet van 6 maanden dat begint te lopen van 1 april 2015 tot en met 30 september 2015.

Ook deze aanvraag kadert binnen de vroegere reglementering:

- indien de werknemer op het ogenblik dat zijn verlenging begint te lopen weer in België woont, zal hij van tijdscredietuitkeringen kunnen genieten
- als hij, bij aanvang van zijn verlengd tijdscrediet, nog steeds in New York woont zal hij niet van tijdscredietuitkeringen kunnen genieten

Het feit dat de verlengingsaanvraag betrekking heeft op een **tijdscredietperiode verkregen in het kader van een overgangsmaatregel**, waardoor de reglementering van voor 1 januari 2015 nog kan worden toegepast, verandert niets.

Verder verduidelijkt de tekst dat de vroegere versie van het KB Uitkering Tijdscrediet van toepassing is op alle aanvragen om onderbrekingsuitkeringen die een verlenging inhouden, in hetzelfde tijdscredietstelsel en in dezelfde onderbrekingsvorm, van een periode van tijdscredietuitkeringen die loopt op 31 december 2014.

Het feit echter dat het tijdscrediet aanvangt in 2015 is klaarblijkelijk niet van belang. Klaarblijkelijk bestaan er dus verschillen tussen de regelgevende teksten en de positionering van de RVA. Het is in die optiek belangrijk om de verschillen te onderstrepen tussen het KB Uitkering Tijdscrediet en de positie van de RVA.

De RVA geeft ook hier een voorbeeld om meer klaarheid te scheppen:

Er wordt een aanvraag ingediend voor een voltijds niet gemotiveerd tijdscrediet van 6 maanden: de werkgever wordt hierover schriftelijk in kennis gesteld in oktober 2014; het tijdscrediet gaat in op 1 februari 2015; het werkloosheidskantoor ontvangt het formulier op 1 maart 2015. Het voltijds niet gemotiveerd tijdscrediet wordt toegekend met recht op uitbetaling van uitkeringen, conform de vroegere reglementering, op basis van de eerste overgangsmaatregel. In januari 2015 laat diezelfde werknemer zijn werkgever per schrijven weten dat hij zijn voltijds tijdscrediet zonder motief voor 6

maanden wenst te verlengen, namelijk van 1 augustus 2015 tot en met 31 januari 2016.

Deze verlengingsaanvraag voldoet aan hoger vermelde voorwaarden om in aanmerking te komen voor de toepassing van de oude versie van het KB: het betreft immers een ononderbroken verlenging (dag op dag), in dezelfde onderbrekingsvorm (voltijds) en in hetzelfde tijdskredietstelsel (zonder motief). De aanvraag kan dus overeenkomstig de vroegere reglementering worden behandeld hoewel het hier niet gaat om een verlenging van een op 31.12.2014 lopende periode van tijdskredietuitkeringen.

Daarnaast is het mogelijk dat de verlengingsaanvraag kadert in de verlenging van een tijdskredietperiode verkregen op basis van CAO 77bis.

We illustreren dit hierna aan de hand van een voorbeeld:

Een werknemer kon van 15 februari 2012 tot en met 14 februari 2015 een halftijds tijdskrediet opnemen op basis van CAO 77bis en kon daarbij genieten van uitkeringen op basis van het KB van 12 december 2001.

Als de werknemer een verlengingsaanvraag heeft ingediend voor een halftijds gemotiveerd tijdskrediet met aanvangsdatum 15 februari 2015, moet dit gezien worden als een aanvraag die nog recht geeft op de toepassing van de vroegere reglementering.

6.3. Bijzonder geval: intrekking van het 4/5 tijdskrediet door de werkgever

De werknemer in 4/5 tijdskrediet die teruggeroepen wordt door de werkgever blijft onderworpen aan de vroegere reglementering als hij daaronder viel op het ogenblik dat zijn tijdskrediet weer werd ingetrokken. Dit is immers volledig buiten de wil om van de betrokken werknemer.

6.4. Bijzonder geval: 5% drempel en uitstel omwille van organisatorische behoeften

Als het aanvraagformulier om onderbrekingsuitkeringen te ontvangen bij de RVA ingediend werd na 31 maart 2015 en/of de aanvangsdatum van het tijdskrediet zich situeerde na 30 juni 2015 om reden van uitstel omwille van het feit dat de 5% drempel is overschreden of wegens organisatorische noodzaak binnen de onderneming het bedrijf, zal de werknemer onder het toepassingsgebied van de nieuwe reglementering vallen.