



1/10 OUDERSCHAPSVERLOF EN FLEXIBELE OPNAME THEMATISCHE VERLOVEN: WETTEN GEPUBLICEERD

Ouderschapsverlof: ook 1/10de ouderschapsverlof mogelijk

De wet voert naast de bestaande vormen van ouderschapsverlof ook een recht op 1/10de ouderschapsverlof in. Met deze maatregel kunnen ouders gedurende 40 maanden een halve dag per week of tweewekelijks een volledige dag ouderschapsverlof opnemen.

Een Koninklijk Besluit kan deze mogelijkheid tot 1/10de ouderschapsverlof wel afhankelijk maken van het akkoord van de werkgever. Dat lijkt ook de bedoeling te zijn: zonder akkoord van de werkgever geen 1/10de ouderschapsverlof.

Thematische verloven: flexibelere opnamevormen

De wet voorziet in een uitdrukkelijke bepaling om een vermindering van arbeidsprestaties naar vrije keuze in te plannen.

Hierbij is wel het akkoord van de werkgever vereist. Bovendien moet de vermindering overeenkomen met een vermindering van gemiddeld 1/2de, respectievelijk 1/5de over de betrokken periode. Ook de principes van deeltijdse arbeid moeten uiteraard gerespecteerd worden.

Inwerkingtreding

Beide wetten treden in werking op 6 oktober 2018. Voor de praktische uitwerking is het nog wachten op de Koninklijke Besluiten.

Een uitgebreidere bespreking volgt eens ook de Koninklijke Besluiten zijn aangepast.

Bron: Wet van 2 september 2018 tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft (1), BS 26 september 2018, p. 73773. Wet van 2 september 2018 tot wijziging van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wat betreft de flexibilisering van de opname van thematische verloven (1), BS 26 september 2018, p. 73776.

AANVULLEND PENSIOEN 2E PIJLER:

WERKNEMER VERWERFT VOORTAAN ONMIDDELIJK PENSIOENRECHTEN

De afschaffing van volgende mogelijkheden die facultatief kunnen opgenomen worden in een pensioenreglement is geregeld:

- de minimumleeftijd van aansluiting van maximum 25 jaar
- de wachtperiode van maximum 1 jaar om verworven pensioenrechten te krijgen.

De disproportionele formaliteiten verbonden aan de lage verworven reserves die een gevolg zijn van voormelde afschaffing worden ook geregeld door deze wet.

1. Verwerven van aanvullende pensioenrechten

Het pensioenreglement kan voorzien in:

- een minimumleeftijd van aansluiting van maximaal 25 jaar
- een maximale wachtperiode van 1 jaar aansluiting voor het verkrijgen van verworven rechten (reserves)
- of één van beide mogelijkheden.

Deze opties moeten uitdrukkelijk voorzien zijn in het pensioenreglement. Indien bv. het reglement geen minimumleeftijd bepaalt, worden alle werknemers onmiddellijk aangesloten.

Wanneer de werknemer een persoonlijke pensioenbijdrage moet betalen, heeft hij onmiddellijk recht op verworven rechten ook al treedt hij uit dienst gedurende het eerste jaar van aansluiting en voorziet het plan in een wachtperiode. Het pensioenreglement kan enkel een wachtperiode voorzien voor de werkgeversbijdragen aanvullend pensioen. De wachtperiode geldt bovendien enkel voor het luik leven en niet voor de overlijdensdekking.

Voorbeeld

Huidige regeling

Het pensioenreglement voorziet in aansluiting bij het aanvullend pensioen van 24 jaar met een wachtperiode van één jaar. Het aanvullend pensioen bij leven wordt enkel gefinancierd met werkgeversbijdragen.

In dienst 19 jaar + 6 maanden	Aansluiting pensioenplan op 24 jaar	verworven rechten vanaf 25 jaar
24 jaar	24 jaar	25 jaar
36 jaar	36 jaar	37 jaar

Werknemers vanaf 1 januari 2019

Alle werknemers ongeacht of ze reeds in dienst zijn of in dienst treden, worden onmiddellijk aangesloten ongeacht hun leeftijd en zullen onmiddellijk pensioenrechten (reserves) bekomen.

2. Beperking mogelijkheden uit dienst bij lage opgebouwde reserve

De afschaffing van de drempelperiode doet het aantal situaties stijgen waarin de verworven reserves van de aangeslotenen een laag bedrag niet overschrijden.

Wanneer, op de datum van uittreding, het bedrag van de verworven reserves (zonder rekening te houden met de rendementsgarantie) niet hoger ligt dan 150 euro (indexeerbaar), zal dit bedrag bij de pensioeninstelling blijven zonder wijziging van de pensioentoezegging. De aangeslotene kan niet meer beslissen over een andere bestemming voor zijn pensioenrechten, bv. overdracht naar de groepsverzekering van zijn nieuwe werkgever.

Hierdoor vermijdt men disproportionele formaliteiten in verhouding tot het lage bedrag.

Dit is een mogelijkheid die kan voorzien worden in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst. Geen plicht.

3. Inwerkingtreding

De wijziging treedt in werking op 1 januari 2019.

Bron: Wet van 27 juni 2018 inzake de omzetting van richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemers tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten, p. 54106.

LEEFTIJD LANDINGSBAAN STIJGT NAAR 60 JAAR

1. Arbeidsdeal: landingsbanen pas vanaf 60 jaar

Een van de beslissingen van de regering in de arbeidsdeal van deze zomer is de verhoging van de minimumleeftijd voor een landingsbaan (= tijdskrediet eindeloopbaan, 1/2 of 1/5).

Letterlijk luidt het: de toegankelijkheid tot tijdskrediet eindeloopbaan zal vanaf 1 januari 2019 worden verhoogd naar 60 jaar ten opzichte van 55 jaar op dit moment.

De vakbonden verzetten zich tegen deze maatregel.

Momenteel zijn er nog geen concrete ontwerpteksten beschikbaar.

2. Wat is vandaag de situatie?

Voor tijdskrediet maken we een onderscheid tussen

- het recht op afwezigheid, in de cao nr. 103 waarvoor de sociale partners bevoegd zijn
- het recht op uitkeringen, in een Koninklijk Besluit waarvoor de regering bevoegd is.

2.1. Recht op afwezigheid: 55/50

Werknemers hebben recht op een landingsbaan vanaf 55 jaar. Maar de leeftijd is 50 jaar voor werknemers in een zwaar beroep, met een lange loopbaan of in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

2.2. Recht op uitkeringen: 60/55

In 2015 bracht de overheid de leeftijdsgrens om RVA-uitkeringen bij een landingsbaan te ontvangen op 60 jaar. Een uitzondering hierop werd voorzien voor werknemers in zware beroepen, lange loopbanen en ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Deze werknemers kunnen toch nog vanaf 55 jaar een uitkering krijgen bij een landingsbaan.

De NAR heeft daartoe een cao voor 2017 en 2018 gesloten. Bovendien moet er ook een cao in de sector of de onderneming zijn.

Concreet betekent dit dat de instapleeftijd voor het recht op uitkeringen in elk geval vijf jaar hoger ligt dan die voor het recht op afwezigheid.

3. Wat kan de maatregel uit de arbeidsdeal betekenen?

3.1. Recht op uitkeringen pas vanaf 60 jaar, en dit voor iedereen

Voor het recht op uitkeringen lijkt er weinig twijfel. Uitkeringen zullen voor iedereen pas toegekend worden vanaf 60 jaar. De mogelijkheid om in een landingsbaan met uitkeringen te stappen vanaf 55 jaar, verdwijnt vanaf 1 januari 2019.

3.2. Recht op afwezigheid?

Voor het recht op afwezigheid is het minder duidelijk.

Het recht op afwezigheid wordt geregeld in de cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad. Een afspraak van de sociale partners dus. Bovendien heeft een recht op afwezigheid zonder uitkeringen geen impact op het overheidsbudget.

4. Conclusie

Er komt snel een verstrenging van het tijdskrediet eindeloopbaan. Uitkeringen, en mogelijk ook het recht om de prestaties te verminderen, zullen pas vanaf 60 jaar kunnen. De precieze details zijn nog niet bekend. Ook overgangsbepalingen zijn nog niet duidelijk. Vermoedelijk zal elke landingsbaan die start vanaf 1 januari 2019 moeten voldoen aan de nieuwe regels.

Werknemers jonger dan 60, die het zekere voor het onzekere willen nemen, zullen dus nu nog een landingsbaan met start vóór 1 januari 2019 aanvragen.

We vermelden nog even dat de aanvraagtermijn voor een landingsbaan 3 of 6 maanden is, naargelang de onderneming meer of minder dan 20 werknemers telt. **De werkgever kan wel, indien hij dat wenst, akkoord gaan met een kortere aanvraagtermijn.**

ZACHTE LANDINGSBAAN INDIVIDUEEL MOGELIJK VANAF 1 JANUARI 2019

Zachte landingsbanen: vergoeding zonder RSZ-bijdragen

Sinds begin dit jaar zijn zogenaamde 'zachte landingsbanen' mogelijk. Een werknemer van 58 jaar of ouder stapt dan, in overleg met de werkgever, over naar een minder belastende job. Dat kan bijvoorbeeld betekenen: van een ploegenregime met nachtarbeid naar een dagregime. Of van een job met een zware lichamelijke of mentale belasting naar een andere, minder zware functie. Vanaf 60 jaar komt de overgang van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling ook in aanmerking.

Bij een zachte landingsbaan is er geen uitkering van de overheid. Het gaat dus niet om tijdskrediet eindeloopbaan!

De werkgever of een sectorfonds betaalt voordelig (zonder sociale bijdragen) een compenserende vergoeding aan de oudere werknemer. Dit omwille van het loonverlies door de overschakeling naar een minder belastende job.

Op die manier wil de regering dat iedereen erbij wint. De werknemer kan langer werken, in een lichtere job, en het inkomensverlies is beperkt. De werkgever behoudt een gemotiveerde werknemer, en draagt minder loonkosten.

Momenteel moeten de voorwaarden voor een zachte landingsbaan in de eerste plaats in een sectorale cao bepaald zijn. Indien die er niet is, kan een cao op ondernemingsvlak of een wijziging van het arbeidsreglement volstaan. Maar in elk geval moet er een collectieve regeling zijn, met inspraak van de werknemers of hun vertegenwoordigers van de vakorganisatie.

Slechts één sectorale regeling

Voorlopig hebben de zachte landingsbanen erg weinig succes. Enkel de metaalsector heeft een sectorale cao gesloten. Daar betaalt het fonds voor bestaanszekerheid de vergoeding. Maar zelfs in die sector wordt de maatregel erg weinig toegepast.

Ook buiten de metaalsector blijkt het systeem amper toegepast.

Uitbreiding vanaf 2019: individuele overeenkomst

De regering kondigde in de arbeidsdeal van deze zomer aan het systeem van de zachte landingsbanen vanaf 1 januari 2019 te willen uitbreiden. Daartoe werd op de ministerraad van 5 oktober een ontwerp van Koninklijk Besluit goedgekeurd.

Indien er geen sectorale cao is, zal naast een ondernemingscao of het arbeidsreglement ook een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer volstaan om een zachte landingsbaan in het leven te roepen. Het collectief element (een cao, of minstens een wijziging van het arbeidsreglement) verdwijnt met andere woorden, indien de sociale partners binnen de sector geen cao sluiten.

Net als de cao of het arbeidsreglement moet de individuele overeenkomst dan wel verplicht een aantal elementen bevatten

- de maatregelen ter verlichting van de werklast, met andere woorden een precieze beschrijving van de nieuwe, lichtere functie en/of het nieuwe arbeidsregime
- het bedrag van de vergoeding (die mag maximaal het loonverlies dekken, het nettoloon van de werknemer mag niet hoger zijn dan vóór de verlichting van de werklast)
- de leeftijd van de beoogde werknemer(s): minstens 58 jaar - indien er enkel sprake is van een overstap van een voltijdse naar een 4/5de job minstens 60 jaar
- ...

Opgelet!

Deze maatregel is nog niet definitief. Het ontwerp is goedgekeurd door de Ministerraad, maar moet nog naar de Raad van State. De nieuwe regels zullen pas gelden vanaf 1 januari 2019.

Bron: Ontwerp van Koninklijk Besluit tot wijziging van artikel 19, §2, van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

SWT ALWEER EEN BEETJE STRENGER

Vanaf 2019 zullen de toegangsvoorwaarden voor SWT op een aantal punten verstrengen. Dat lezen we in de arbeidsdeal en deels ook al in de bestaande wetgeving. Maar, het is nog te vroeg om volledige duidelijkheid te kunnen geven. Details zullen pas de komende weken en maanden duidelijk worden, naarmate de regering ontwerp-wetgeving goedkeurt en de sociale partners een sociaal akkoord sluiten.

Toch vinden we het al nuttig om u een voorlopig overzicht te geven. Met uiteraard de waarschuwing dat nog niets definitief is. Wat u hier leest, kan nog wijzigen. Er kunnen zeker ook nog overgangsbepalingen komen.

Wat zit er in de pijp?

- Het beroepsverleden in het algemeen stelsel van cao nr. 17 (vanaf 62 jaar) verstrengt voor mannen naar 41 jaar (in plaats van 40 in 2018). Voor vrouwen is er al een stijging naar 35 jaar in 2019 voorzien. De voorwaarde van 41 jaar wordt voor hen bereikt in 2025. De wijziging geldt voor werknemers van wie het ontslag betekend is na 31.10.2018.
- In ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden zal het herstructureringsplan in bepaalde omstandigheden een bijkomend element moeten bevatten. Het gaat om de verbintenis om voor elke ontslagen werknemer, die een opleiding volgt gericht op de uitoefening van een knelpuntberoep volgens de regionale bevoegde instantie, een tussenkomst van minstens 3.600 euro te voorzien.
- De leeftijd om op SWT te kunnen gaan in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering stijgt. Voor collectieve ontslagen aangekondigd na 31.12.2018 stijgt de leeftijd naar 59 jaar. Vandaag is dat nog 56 jaar, op basis van een CAO van de NAR.
- Ten slotte verstrengt de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor SWT'ers ontslagen in het kader van een erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Vanaf 1 januari 2019 kunnen die SWT'ers, jonger dan 65 jaar, de vrijstelling enkel nog bekomen, indien zij 43 jaar beroepsverleden voorleggen.
- Voor de andere stelsels van SWT (zeer lange loopbaan, zwaar beroep, nachtarbeid ...) is het wachten op het initiatief van de sociale partners. Daar zijn immers cao's noodzakelijk.