



maart 2008

tijdkrediet en loopbaanvermindering *in de privésector*





tijkrediet en
loopbaanvermindering
in de privésector



Inleiding	6
I. Tijdkrediet en loopbaanvermindering	8
1. Wie kan gebruik maken van tijdkrediet en loopbaanvermindering ?	9
2. Het recht op tijdkrediet	10
2.1 Wat houdt dit recht in ?	10
2.2 Voorwaarden	11
2.3 Uitkeringen en de beperking van de uitkering bij volledig tijdkrediet	11
2.4 Hoe reeds genomen onderbrekingen aanrekenen?	12
3. Recht op 1/5de loopbaanvermindering	12
3.1 Wat houdt dit recht in?	12
3.2 Voorwaarden	12
3.3 Hoe je 1/5de loopbaanvermindering opnemen?	13
3.4 Hoe reeds genomen onderbrekingen aanrekenen?	13
3.5 Uitkeringen	13
4. Bijzondere rechten op vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder	13
4.1 Wat houdt dit recht in ?	13
4.2 Voorwaarden	14
4.3 Uitkeringen	15
4.4 Overgang naar bruggpensioen	15
4.5 Landingsbaan voor 55 plussers	15
5. Opbouw van de tewerkstellingsvoorwaarde	16
6. Schema van de rechten op tijdkrediet en loopbaanvermindering	17
7. Overzicht uitkeringen tijdkrediet en loopbaanvermindering	18
8. Verzet van de werkgever	19
8.1. Ondernemingen met minder dan 11 werknemers	19
8.2. Recht op uitstel voor de werkgever	19
8.3. Recht op wijziging of intrekking voor de werkgever	20
8.4. Planning en voorrang	20
9. Aanpassing van de arbeidsovereenkomst	22

10. Ontslagbescherming	23	1.3 Aanvraagprocedure	33
11. Terugkeer	23	1.4 Uitsstel	34
12. Belastingen en sociale zekerheid	24	1.5 Bescherming tegen ontslag	34
12.1 Ziekteverzekering	24	1.6 Uitkering	35
12.2 Kinderbijslag	24	2. Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid	35
12.3 Vakantie	24	2.1. Wat is zorgverlof?	35
12.4 Werkloosheid	25	2.2. Hoelang kan je zorgverlof opnemen?	35
12.5 Pensioenen	25	2.3 Aanvraagprocedure	36
12.6 Brugpensioen	26	2.4 Ontslagbescherming	36
13. Overgang loopbaanvermindering naar brugpensioen	26	2.5 Uitkering	37
14. Cumulatie met andere inkomsten	27	3. Verlof voor palliatieve zorgen	37
14.1 Cumulatie met inkomsten uit zelfstandige arbeid	27	3.1 Wat is verlof voor palliatieve zorgen ?	37
14.2 Cumulatie met loon	27	3.2 Ontslagbescherming	37
14.3 Cumulatie met mentorschap	27	3.4 Uitkering	38
14.4 Cumulatie met politiek mandaat	28	4. Schema thematische verloven	39
14.5 Tijdkrediet zonder uitkeringen	28		
15. Aanvraagprocedure	28	III. Vlaamse aanmoedigingspremies	40
15.1 Aanvraag bij de werkgever	28	1. Vlaanderen betaalt aanvullende premies bij loopbaanvermindering	41
15.2 Aanvraag bij RVA	29	2. Algemene voorwaarden	42
16. Vervanging	30	3. Zorgkrediet	43
17. Verlenging van rechten, overgang naar ander stelsel en schorsingen	30	4. Opleidingskrediet	43
17.1 Verlenging	30	5. Vermindering van de arbeidsduur in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering	44
17.2 Overgangen	30	6. Aanvullende regeling voor zorg of tweedekansopleiding	45
17.3 Schorsingen	31	7. Aanvraagprocedure	46
II. Thematische verloven	32	8. Controle, sancties, opvolging	46
1. Ouderschapsverlof	33		
1.1 Wat is ouderschapsverlof ?	33	Bijlagen	48
1.2 Voorwaarden	33		

inleiding



Voor het ACV is de kwaliteit van de arbeid een belangrijk strijdpunt. Eén van onze eisen is een betere combinatie van werk, gezin en vrije tijd. In 2001 hebben we in dit kader voor de privésector de cao 77bis kunnen afsluiten. Gemakshalve wordt dit de cao tijkrediet genoemd. Werknemers krijgen een krediet aan tijd dat ze kunnen gebruiken tijdens hun loopbaan voor onderbrekingen of minder werken.

In feite hebben werknemers in de privésector sedert 1 januari 2002 drie afzonderlijke rechten om de combinatie arbeid en privéleven te vergemakkelijken. Het gaat om:

- het recht op voltijds of halftijds tijkrediet: de mogelijkheid om de loopbaan volledig te onderbreken of om over te stappen naar een halftijdse betrekking;
- het recht op 1/5de loopbaanvermindering: de mogelijkheid om tijdelijk in een vierdagenweek te werken;
- het recht op vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder: de zogenaamde landingsbanen of uitgroebanen.

De wettelijke basis voor deze regeling vind je in de cao 77bis van 19 december 2001, gewijzigd door de cao 77ter van 10 juli 2002 en recent door de cao 77quater van 30 maart 2007. Je vindt de tekst van deze cao's op de site van de Nationale Arbeidsraad – www.cnt-nar.be. De meest recente aanpassingen zijn het gevolg van het Generatiepact en het interprofessioneel akkoord voor 2007-2008.

Naast deze rechten hebben werknemers in de privé-sector ook recht op loopbaanonderbreking in bepaalde omstandigheden: de zogenaamde thematische verloven. Dezen worden omschreven in deel II van de brochure. Het gaat om ouderschapsverlof, verlof wegens verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (zorgverlof) en palliatief verlof voor sterfensbegeleiding.

De Vlaamse overheid kent reeds enige tijd een aanmoedigingspremie toe in geval van tijdskrediet of loopbaanvermindering die wordt opgenomen voor zorg (het zorgkrediet) of opleiding (opleidingskrediet). Een dergelijke premie is ook voorzien voor werknemers die de arbeidsduur verminderen om collectieve ontslagen te vermijden. Dit wordt behandeld in deel III van de brochure. Het stelsel van aanmoedigingspremies geldt enkel voor de privésector met daarbinnen een specifieke regeling van de non-profit.

Voor het personeel van de overheden of het onderwijzend personeel gelden er specifieke formules van loopbaanonderbreking of -vermindering van de arbeidsduur. Deze komen in deze brochure niet aanbod.



tijdkrediet en loopbaanvermindering

1. Wie kan gebruik maken van tijdskrediet en loopbaanvermindering?

De rechten op tijdskrediet, op loopbaanvermindering tot een 4/5de tewerkstelling en op het bijzonder recht op vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder, gelden alleen voor werknemers in de privésector.

Volgens de wet ben je een werknemer 'als je met of zonder arbeidsovereenkomst, tegen loon, arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon'. Dit zijn in praktijk:

- alle werknemers;
- werknemers van de vroegere openbare kredietinstellingen;
- de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs;
- de werknemers van gemengde intercommunales voor gas- en electriciteitsdistributie;
- werknemers van De Lijn en MIVB;
- personeelsleden van de vrije universiteiten, zowel het patrimoniumpersoneel als het personeel betaald uit werkingsmiddelen.

Hier komen in de toekomst ook de werknemers van de sociale huisvestingsmaatschappijen en de werknemers van VITO bij.

Leerlingen, zowel deze met een industrieel leercontract als deze met een middenstandsl leercontract, zijn uitgesloten.

Bepaalde categorieën van personeel kunnen uitgesloten worden door een cao, afgesloten in de sector of op ondernemingsvlak. Kaderleden zijn dus niet automatisch uitgesloten van de rechten. Om als een aparte categorie beschouwd te worden moet er een duidelijk onderscheiden functiegroep aangewezen kunnen worden.

De rechten op tijdskrediet, op loopbaanvermindering tot een 4/5de tewerkstelling en op het bijzonder recht op vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder gelden dus niet voor:

- ambtenaren (contractuelen en vastbenoemden) bij federale en regionale ministeries, provincies, gemeenten en de hiervan afhankelijke diensten;
- personeel van overheidsinstellingen (met uitzondering van de bovenvermelde) en autonome overheidsbedrijven. Voor de werknemers van De Post, Belgacom, NMBS, Belgocontrol en BIAC werd er bij KB van 10 juni 2002 een regeling ingevoerd die gelijkwaardig is aan de rechten voorzien in cao 77bis. Indien je hierover meer wil weten neem je best contact met ACV-Transcom;
- tijdelijk en vastbenoemd personeel tewerkgesteld in het onderwijs;
- personeel van centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's);
- personeel van kinderdagverblijven.

Indien je twijfelt of je bedrijf onder de privésector dan wel de publieke sector valt, neem je best contact met de RVA. Het opnemen van de rechten op tijdskrediet en loopbaanvermindering zal immers door de RVA gecontroleerd worden.

2. Het recht op tijdkrediet

2.1. Wat houdt dit recht in ?

Elke werknemer krijgt een ‘krediet’ om zijn loopbaan volledig te onderbreken of over te stappen naar een halftijdse betrekking. Dit krediet bedraagt minimum 12 maanden over je ganse loopbaan.

Volledig tijdkrediet betekent dat je je arbeidsprestaties volledig schort. Halftijds tijdkrediet wil zeggen dat je je arbeidsprestaties vermindert naar de helft van de normale voltijdse prestaties in je bedrijf.

Het tijdkrediet moet opgenomen worden voor een minimumperiode van drie maanden en voor een maximumperiode van 12 maanden.

In principe heb je over je hele loopbaan maar recht op 1 jaar tijdkrediet. Maar de sectoren of bedrijven kunnen door een cao deze duur verlengen tot maximum 60 maanden (5 jaar). Vanaf 1 juni 2007 zijn er wel beperkingen op het recht op volledig tijdkrediet ingevoerd, zie hiervoor 2.3. Het is dus belangrijk om na te gaan in welke sector je werkt en welke regeling tijdkrediet er in je sector werd afgesproken. Als je van sector verandert, neem je het sectoraal recht niet mee. Het zijn steeds de afspraken per sector of onderneming, waarin je werkt, die bepalend zijn voor je recht op tijdkrediet.

Je doet dus best navraag bij het ACV om te weten welk recht op tijdkrediet je hebt en hoelang je dit mag uitoefenen.

2.2 Voorwaarden

Het recht op tijdkrediet is niet gebonden aan een leeftijdsvoorwaarde. Je kan ook na je 50ste verjaardag een tijdkrediet vragen. Soms wordt dit overeengekomen als aanloop naar een brugpensioen of pensioen.

Je hebt recht op tijdkrediet wanneer je in een periode van 15 maanden minstens 12 maanden in dienst geweest bent. Het kan dus ook gaan om een onderbroken tewerkstelling.

Het arbeidsregime waarin je werkt (voltijds, deeltijds) speelt geen enkele rol als je voltijds tijdkrediet wil nemen. Je beroepsloopbaan wordt immers volledig onderbroken. Je contract wordt tijdelijk opgeschort. Ook als je contract reeds geschorst is, bijvoorbeeld wegens ziekte, kan je overstappen naar volledig tijdkrediet.

Enkel wanneer je halftijds tijdkrediet neemt, moet je in de 12 maanden, voorafgaand aan je aanvraag, driekwart of meer van een voltijdse betrekking gewerkt hebben. Hoe deze tewerkstellingsvoorwaarde wordt opgebouwd, lees je verder in de brochure (zie nr.5).

2.3 Uitkeringen en de beperking van de uitkering bij volledig tijdkrediet

Tijdkrediet wordt door de overheid aangemoedigd door middel van een uitkering, betaald door de RVA. Als je 5 jaren in dienst bent bij dezelfde werkgever, krijg je een hogere uitkering per maand loopbaanvermindering. Deze uitkeringen worden aangepast aan de index alsook aan het regime waarin je werkt.

Voor de bedragen van de uitkeringen, zie punt 7. De aangepaste uitkering wordt niet berekend volgens het aantal uren dat je laat vallen maar wel in functie van de initiële arbeidsregeling.

Bijvoorbeeld, je werkt 30 uren per week en je neemt volledig tijdskrediet. Welnu, de uitkering zal 30/38e bedragen van de maximale uitkering waarop je recht hebt.

Ongeacht de sector waarin je werkt, geldt er vanaf 1 juni 2007 een beperking van het recht op een uitkering vanaf het tweede jaar volledige onderbreking van je loopbaan.

Zelfs wanneer je een uitgebreid recht geniet, langer dan 12 maanden (op grond van een cao dus) zal de RVA slechts uitkeringen verlenen voor een tweede jaar volledig tijdskrediet, voorzover je bepaalde motieven kan bewijzen.

Het recht op de onderbreking zelf blijft ongewijzigd, maar als je geen geldig motief hebt zal je geen uitkering krijgen en wordt je recht een soort akkoord omtrent verlof zonder wedde.

Welke motieven worden nog aanvaard ?

- zorgen voor kinderen jonger dan 8 jaar;
- palliatieve zorgen (met medisch attest);
- zorgen voor een inwonend en thuisverzorgd gehandicapt kind, ongeacht de leeftijd van het kind (met een medisch attest);
- zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid (met een medisch attest);
- volgen van een opleiding, erkend door de overheid of één van de sectorale sociale partners. De opleiding moet wel minimaal 360 uren per jaar (120

uren/trimester) of 27 studiepunten per jaar (9 uren/trimester) bedragen. Voor basiseducatie of een opleiding voor het behalen van een getuigschrift of getuigschrift secundair onderwijs volstaat 300 uren per jaar (100 uren per trimester). Je moet je regelmatige aanwezigheid in de cursus bewijzen (maximum 10 procent niet-gerechtvaardigde afwezigheden);

- volledig tijdskrediet als overgang naar brugpensioen of pensioen voorzover het volledige tijdskrediet reeds vóór 1 januari 2007 was aangevraagd en ten laatste aanvat op 30 juni 2007.

De beperking van de uitkeringen bij volledig tijdskrediet is een maatregel uit het Generatiepact. Omdat dit sterk ingrijpt op reeds toegekende rechten en regelingen, heeft het ACV een ruime overgangsperiode kunnen bekomen. Na 1 juni 2007 zal elke werknemer nog altijd één jaar volledig tijdskrediet met uitkeringen kunnen opnemen. De teller wordt voor iedereen op nul gezet, onafgezien van het reeds genomen tijdskrediet in het verleden.

Je hebt bijvoorbeeld recht op 5 jaar tijdskrediet en je hebt reeds één jaar opgenomen. Je hebt een nieuwe aanvraag voor een jaar volledig tijdskrediet ingediend voor een tijdskrediet vanaf 1 mei 2007. Dan kan je op 1 mei 2008 nog eens één jaar volledig tijdskrediet met uitkering opnemen, ongeacht het motief waarvoor je dit tijdskrediet wenst te gebruiken.

Bovenop RVA-uitkeringen kunnen sectoren en ondernemingen bijkomende vergoedingen voorzien, maar ingevolge het Generatiepact worden hierop bijzondere afhoudingen toegepast.

Ga ook steeds na of je recht hebt op één van de Vlaamse aanmoedigingspremies afhankelijk van de reden waarvoor je tijdskrediet opneemt!

2.4 Hoe reeds genomen onderbrekingen aanrekenen?

De reeds genomen periodes van voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking (stelsel voor en na 1 januari 2002) worden aangerekend op de maximumduur van het tijkrediet. Je hebt dus een krediet waar telkens een stukje van afgenomen wordt.

Bijvoorbeeld: voor de sector waarin je werkt, werd het tijkrediet uitgebreid naar 5 jaar. Als je reeds gedurende één jaar in het oude stelsel beroepsloopbaanvermindering, je loopbaan halftijds of volledig onderbroken hebt, dan houd je uiteindelijk nog 4 jaar tijkrediet over.

Onderbrekingen in het kader van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid) worden niet afgetrokken van het krediet.

3. Recht op 1/5de loopbaanvermindering

3.1 Wat houdt dit recht in?

Je hebt als werknemer het recht je loopbaan te verminderen met 1 dag per week of 2 halve dagen per week. En dit gedurende minimum 6 maanden en maximum 5 jaar van je loopbaan (niet verlengbaar door een cao). Het gaat hier dus werkelijk om een recht op vierdagenweek. Vandaar dat het recht enkel geldt voor werknemers die voltijds werken.

3.2 Voorwaarden

Er is geen leeftijdsvoorwaarde als je het recht op 1/5de loopbaanvermindering wil opnemen, maar in praktijk wordt deze loopbaanvermindering meestal genomen door werknemers jonger dan 50 jaar. Voor de ouderen is er immers het interessantere stelsel van de landingsbaan (zie 4).

Je moet gedurende 5 jaar voorafgaand aan je aanvraag in dienst zijn bij dezelfde werkgever. Voorafgaandelijke tewerkstelling als uitzendkracht wordt hierbij niet in aanmerking genomen. Wanneer je ouder bent dan 50 jaar wordt deze loopbaanvoorwaarde teruggebracht tot 3 jaar.

Daarenboven moet je gedurende 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag in een voltijdse arbeidsregeling werken die gespreid is over minstens 5 dagen per week.

Wanneer je voltijds werkt, doch in ploegen of cycli die niet op weekbasis georganiseerd worden, kan je toch genieten van 1/5de loopbaanvermindering wanneer hierover een cao werd afgesloten (cao in de sector op per onderneming). Het concrete arbeidsregime moet dan wel opgenomen worden in het arbeidsreglement.

3.3. Hoe je 1/5de loopbaanvermindering opnemen?

Je neemt dit recht normaal op door je loopbaan te verminderen met 1 dag per week of 2 halve dagen per week. Dit stelt soms problemen voor de arbeidsorganisatie. Of soms wil de werknemer een andere

planning. Andere gelijkwaardige formules van loopbaanvermindering kunnen, maar slechts als dit bij cao werd overeengekomen.

Wanneer er geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan de afwijkende regeling worden ingevoerd via het arbeidsreglement, maar dan moet de werknemer nog altijd zijn individueel akkoord geven.

Elke afwijkende gelijkwaardige regeling voor de 1/5de loopbaanvermindering geldt slechts voor een maximumperiode van 12 maanden. Een verlenging van dit afwijkend regime is niet uitgesloten, maar vereist opnieuw een uitdrukkelijk akkoord.

Let er ook op dat het afwijkende regime voorzien is in in het arbeidsreglement.

3.4 Hoe reeds genomen onderbrekingen aanrekenen?

De periodes van vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de die je in het oude stelsel van beroepsloopbaanonderbreking of -vermindering al opnam, worden afgetrokken van de maximumduur van 5 jaar. Onderbrekingen in het kader van thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid) worden niet in rekening gebracht.

3.5 Uitkeringen

Voor de loopbaanvermindering tot een 4/5de tewerkstelling, ontvang je een vaste uitkering die verhoogd

wordt voor alleenstaanden. Of je alleen woont moet blijken uit het aanvraagformulier en wordt door de RVA gecontroleerd aan de hand van het rijksregister. De bedrijfsvoorheffing die de RVA afhoudt op de uitkering, bedraagt 35 %, behalve:

- voor de eenoudergezinnen (= bedrijfsvoorheffing 17,15 %);
- de personen die reeds voor 1 juni 2007 in 1/5de vermindering stapten.

Voor de bedragen van de uitkeringen zie punt 7.

4. Bijzondere rechten op vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder

4.1 Wat houdt dit recht in ?

Het gaat om een recht op loopbaanvermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder die hun loopbaan tot een 4/5de of tot een halftijdse baan willen verminderen. Dit recht is onbeperkt in duur en kan dus lopen tot aan je pensioen of brugpensioen.

Voor 55 plussers is de loopbaanvermindering met 1/5de trouwens een individueel recht (zie 4.5).

Je moet dit recht opnemen voor een minimumduur van 6 maanden wanneer je kiest voor een 1/5de onderbreking of in periodes van minimaal 3 maanden bij een halftijdse onderbreking. De 1/5de loopbaan-

vermindering neem je normaal op in twee halve dagen of een volledige dag per week. Hierop zijn echter uitzonderingen mogelijk, zie punt 3.3

4.2. Voorwaarden

Je moet minstens 50 jaar zijn op de datum waarop je het recht wil doen ingaan.

De anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden om toegang te hebben tot het recht, zijn verschillend naargelang je 1/2 of 4/5de wil gaan werken.

Je kan kiezen voor de vermindering tot een 4/5de tewerkstelling als:

- je gedurende de 12 maanden die de aanvraag voorafgaan voltijds tewerkgesteld was en je op het moment van de aanvraag in een voltijds regime gespreid over 5 of 6 dagen per week werkte of je op het ogenblik van je aanvraag reeds in het stelsel loopbaanvermindering 4/5de werkt;
- je gedurende 3 jaar voorafgaand aan je aanvraag in dienst was bij dezelfde werkgever. Wanneer je aangeworven werd na je 50ste, kan deze voorwaarde bij individueel akkoord met de werkgever ingekort worden tot 2 jaar of tot 1 jaar wanneer je na je 55ste werd aangeworven;
- je een loopbaan van minstens 20 jaar als werknemer (in de privésector of als contractueel bij de overheid) kan aantonen op het ogenblik van de aanvraag. Voor berekening van deze loopbaan telt men alle gewerkte en gelijkgestelde dagen (dus bijvoorbeeld ook dagen van economische, technische en tijdelijke werkloosheid, ziekte of invaliditeit, feestdagen, carens-dagen, inhaalrustdagen)

samen. Dit met uitzondering van de dagen van volledige werkloosheid en de dagen van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst als gevolg van beroepsloopbaanonderbreking, loopbaanvermindering of tijkkrediet.

Ofwel kies je om over te stappen naar een halftijdse betrekking:

- je moet dan wel minimum in een regime van 3/4- de van een normale voltijdse job werken. En dit gedurende de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag. Ofwel reeds in een stelsel van 1/5de beroepsloopbaanvermindering als 50 plusser werken;
- je moet gedurende 3 jaar voorafgaand aan je aanvraag in dienst zijn bij je werkgever. Wanneer je aangeworven werd na je 50ste, kan deze voorwaarde bij individueel akkoord met de werkgever zelfs ingekort worden tot 2 jaar of tot 1 jaar wanneer je na je 55ste werd aangeworven;
- je moet een loopbaan van minstens 20 jaar loondienst als werknemer kunnen aantonen op het ogenblik van de aanvraag. Voor berekening van deze loopbaan telt men alle gewerkte en gelijkgestelde dagen (dus ook dagen van economische, technische en tijdelijke werkloosheid) samen. Dit met uitzondering van de dagen van volledige werkloosheid en de dagen van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst als gevolg van beroepsloopbaanvermindering of tijkkrediet.

De halftijdse betrekking wordt bepaald op basis van het normale voltijdse regime in de onderneming. Ook hier kan je niet om het even welk halftijds rooster kiezen. Je bent gebonden aan de mogelijke halftijdse roosters die voorzien zijn in het arbeidsreglement.

4.3 Uitkeringen

Als je kiest voor een vermindering van arbeidsprestaties als 50 plusser, krijg je een vaste uitkering. In geval van 1/5de loopbaanvermindering is er een verhoogd tarief voor de bedrijfsvoorheffing (35%). Voor de eenoudergezinnen en alleenstaanden blijft de voorheffing 17,15% bedragen. Bovendien krijgen alleenstaanden en eenoudergezinnen een verhoogde uitkering.

Ook hier gaat men je uitkering herberekenen aan de hand van je arbeidsregime voor de aanvraag behalve wanneer je reeds werkte in een regime van 4/5de loopbaanvermindering op het ogenblik van je aanvraag op 50 jaar.

Voor de bedragen van de uitkeringen, zie punt 7.

4.4 Overgang naar brugpensioen

De overgang van loopbaanvermindering als 50 plusser naar brugpensioen moet op de 'normale wijze' geregeld worden, te beginnen met een stopzetting van de loopbaanvermindering en de opheffing van de ontslagbescherming (zie ook punt 13).

4.5 Landingsbaan voor 55 plussers

De loopbaanvermindering met 1/5de is een individueel recht voor alle 55 plussers. Concreet wil dit zeggen dat voor de uitoefening van dit recht door een werknemer ouder dan 55 jaar niet langer een grens geldt van 5 procent van het personeel (zie verder punt 8.4).

Oudere werknemers krijgen dus het recht om 4/5de te gaan werken, waarbij er eveneens flexibele regelingen getroffen kunnen worden voor de concrete invulling ervan (zie punt 3.3). De voorwaarden om te kunnen instappen in dit stelsel zijn dezelfde als voor 50 plussers (zie 4.2).

Wanneer je een sleutelfunctie hebt, kan de werkgever voorbehoud maken tegen de uitoefening van een 1/5de loopbaanvermindering. Dit voorbehoud betekent dat je werkgever je recht kan uitstellen tot maximum 12 maanden. Hij moet dit uitstel motiveren.

De sleutelfuncties in een bedrijf kunnen verduidelijkt worden in een cao of in het arbeidsreglement. Concreet kan het daarbij dan gaan om werknemers die een dermate belangrijke rol hebben in de werking van de onderneming dat hun afwezigheid de arbeidsorganisatie in het gedrang zou brengen en er geen oplossing gevonden kan worden door verschuiving of mutatie van personeel.

Zelfs wanneer je als 55 plusser in een sleutelfunctie het recht op 4/5de tewerkstelling uitoefent, kan je met de werkgever aanpassingen overeenkomen over de wijze van uitoefening van het recht.



5. Opbouw van de tewerkstellingsvoorwaarde

Om aanspraak te maken op één van de rechten tijkrediet of loopbaanvermindering moet je meestal voldoen aan een tewerkstellingsvoorwaarde. Je moet in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag in een bepaald regime gewerkt hebben. Je kan dus niet van de ene dag op de andere overstappen naar bijvoorbeeld een voltijds regime om op die manier je recht te verwerven.

Hoe moet je die tewerkstellingsvoorwaarde voldoen? Er kunnen zich immers onderbrekingen voordoen in het tewerkstellingsjaar voor je aanvang. Hoe moet dit beoordeeld worden? Daarvoor gebruikt men gelijkstellingen en neutralisering.

Onderscheid tussen gelijkstelling en neutralisering :

Gelijkstelling = onderbrekingen tijdens de periode 12 maanden voor je aanvraag die geteld worden alsof je normaal gewerkt hebt.

Neutralisering = onderbrekingen tijdens de periode van 12 maanden voor je aanvraag die niet geteld worden alsof je normaal gewerkt hebt, kunnen wel in aanmerking genomen worden. Voor deze periodes zal men verder dan 12 maanden terug in de tijd gaan om na te gaan of je voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde.

De wettelijke schorsingen die zich kunnen voordoen in een arbeidsovereenkomst worden natuurlijk meegerekend in dit jaar tewerkstelling. Het gaat hier bij-

voorbeeld over zwangerschap, jaarlijkse vakantie, betaald educatief verlof, klein verlet of economische werkloosheid. Dit noemt men gelijkstellingen. Deze dagen worden gelijkgesteld met normaal gewerkte dagen. Ziekte is ook gelijkgesteld maar enkel voor de periode gedekt door gewaarborgd loon (30 kalenderdagen). Alle verlofdagen die toegekend worden ingevolge een collectief akkoord (o.a.verlof om dwingende redenen, verlof zonder wedde) zijn ook gelijkgesteld.

Ziekteperiodes die langer duren dan een maand worden geneutraliseerd in de tewerkstellingsvoorwaarde. Deze neutralisering van ziekteperiodes is beperkt tot 5 maanden. Neutralisering wil zeggen dat je verder moet terug gaan in het verleden van je loopbaan om de vereiste tewerkstellingsvoorwaarde op te bouwen.

Andere vormen van neutralisering zijn de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen, zorgverlof) opgenomen in de periode van 12 maanden voor je aanvraag.

Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte wordt ook geneutraliseerd maar slechts ten belope van 11 maanden.

Kim werkt voltijds sedert 1 januari 2004. Vanaf 1 september 2005 wordt ze ziek (2 maanden) en gaat ze aansluitend hierbij in bevallingsrust. Na de periode van bevallingsrust neemt ze één maand ouderschapsverlof. Op 15 maart 2006 herneemt ze het werk en heeft een aanvraag gedaan om vanaf dan gedurende één jaar halftijds te werken in het kader van tijkrediet. Kan dit? Voldoet zij aan de tewerkstellingsvoorwaarde?

- Vereiste tewerkstellingsperiode :
15/03/2005 - 15/03/2006
- Voltijds gewerkt : 15/03/2005 -
31/08/2005 = 5,5 maanden
- Gelijkgesteld : ziekte 1 maand + 3,5 maanden
zwangerschapsverlof = 4,5 maanden
- Neutralisatie : 1 maand ziekte + 1 maand ouder-
schapsverlof

- Verlengde referentieperiode voor het bewijs van de
tewerkstellingsvoorwaarde :
12 maanden - 10 maanden = 2 maanden
aan te vullen in de periode vóór 15/03/2005

Kim voldoet dus ruimschoots aan de tewerkstel-
lingsvoorwaarde om tijdskrediet te nemen.

6. Schema van de rechten op tijdskrediet en loopbaanvermindering

	tijdskrediet	loopbaanvermindering 1/5de	vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder
Wat ?	Volledig onderbreken, halftijds werken	4/5de werken	4/5de werken halftijds werken
Leeftijdsvoorwaarde	Geen, ook niet voor 50 plussers	Geen, maar in praktijk voor werknemers jonger dan 50 jaar	Minstens 50 jaar op moment van ingang
Anciënniteitsvoorwaarde	12 maand in 15 maand voor de aanvraag	5 jaar in dienst bij bedrijf	- 3 jaar in dienst bij dezelfde werkgever (2j voor +50; 1j voor +55) - 20 jaar in loondienst
Tewerkstellingsvoorwaarde	Enkel voor halftijds tijdskre- diet: minstens 3/4de regime gedurende 12 maand	Gedurende 12 maanden vol- tijds werken in een regime over minstens 5 dagen per week, afwijking mogelijk voor : *ploegen/continu *flexibele invulling	gedurende 12 maanden : - voltijds of 4/5de = 1/5de verminderen - minstens 3/4 van een nor- male voltijdse betrekking = halftijds werken

7. Overzicht uitkeringen tijdkrediet en loopbaanvermindering, 1/1/2008

Tijdkrediet - bruto

	Geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming	5 jaar anciënniteit in de onderneming	
		geen 20 jaar beroepsverleden	20 jaar beroepsverleden
Volledige onderbreking			
Vermindering met 1/5	427,14	569,53	569,53
Minder dan 50	----	140,64	140,64
	----	181,50*	181,50*
+ 50 of ouder	----	140,64	197,50
	----	181,50*	238,45 *
Vermindering met 1/2			
Minder dan 50	213,57	284,76	284,76
+50 of ouder	213,57	284,76	425,40

* Indien de werknemer alleen woont of indien hij uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

Tijdkrediet (aanvragen en verlengingen vanaf 1/6/2007) - netto

	Geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming	5 jaar anciënniteit in de onderneming	
		geen 20 jaar beroepsverleden	20 jaar beroepsverleden
Volledige onderbreking			
Vermindering met 1/5	383,88	511,84	511,84
Minder dan 50	----	91,42	91,42
	----	117,98*	117,98*
+ 50 of ouder	----	150,38**	150,38**
	----	91,42	128,44
	----	117,98*	155,00*
	----	150,38 **	197,56 **
Vermindering met 1/2			
Minder dan 50	176,95	235,93	235,93
+50 of ouder	176,95	235,93	352,45

* Indien de werknemer alleen woont - ** Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

Tijdkrediet (aanvragen en verlengingen vóór 1/6/2007) - netto

	Geen 5 jaar anciënniteit in de onderneming	5 jaar anciënniteit in de onderneming	
		geen 20 jaar beroepsverleden	20 jaar beroepsverleden
Volledige onderbreking			
Vermindering met 1/5	383,88	511,84	511,84
Minder dan 50	----	116,53	116,53
	----	150,38	150,38
+ 50 of ouder	----	116,53	163,72
	----	150,38 *	197,56 *
Vermindering met 1/2			
Minder dan 50	176,95	235,93	235,93
+50 of ouder	176,95	235,93	352,45

* Indien de werknemer alleen woont of indien hij uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

De uitkeringen wegens tijdkrediet kunnen in bepaalde gevallen verhoogd worden met de Vlaamse aanmoedigingspremies (zie deel III).

8. Verzet van de werkgever

Het recht op tijdskrediet, het recht op 1/5deloopbaanvermindering en het bijzonder recht op vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder behoren tot het statuut van de werknemer. De werkgever kan je deze rechten niet ontnemen of wijzigen. Indien je voldoet aan de voorwaarden, kan je deze rechten uitoefenen zoals voorzien. De werkgever kan geen voorwaarden toevoegen. De werkgever kan bijvoorbeeld niet eisen dat je tijdskrediet krijgt en toch nog beschikbaar moet blijven.

Er werden aan de werkgevers wel enkele instrumenten gegeven om te kunnen omgaan met de uitoefening van deze rechten. Er zijn vier mogelijkheden:

- in ondernemingen met minder dan 11 werknemers is het akkoord van de werkgever vereist;
- het recht op uitstel voor de werkgever;
- de mogelijkheid tot wijziging of intrekking door de werkgever;
- een planning en voorrangregeling die de werkgever kan inroepen.

8.1 Ondernemingen met minder dan 11 werknemers

In kleine ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers kan je pas gebruik maken van je rechten op tijdskrediet of loopbaanvermindering, als je aanvraag de goedkeuring van de werkgever krijgt. Dit geldt ook voor het recht op een landingsbaan voor 55 plussers. Voor het tellen van het aantal werknemers moet men kijken naar het personeelsbestand op de 30ste juni van het jaar voorafgaand aan het jaar van de aanvraag. Men telt het aantal personen, men rekent dus niet om

naar voltijdse tewerkstelling. De werkgever moet zijn antwoord ten laatste meedelen op de laatste dag van de maand volgend op de maand van aanvraag. Dus als je bv. op 16 april je aanvraag doet, moet je ten laatste op 31 mei antwoord krijgen.

Deze regel komt erop neer dat je in kleine KMO's nooit zonder het akkoord van de werkgever in tijdskrediet of loopbaanvermindering kan gaan.

8.2 Recht op uitstel voor de werkgever

Binnen een maand na de aanvraag kan de werkgever meedelen dat hij de opname van je recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering wenst uit te stellen. Hiervoor moet de werkgever ernstige interne of externe redenen aangeven: het is moeilijk om het werk georganiseerd te krijgen, er zijn vervangingsmoeilijkheden, ... De werkgever moet zijn vraag tot uitstel dus motiveren.

Dit recht op uitstel door de werkgever is beperkt tot 6 maanden. Tenzij er een andere termijn overeengekomen werd in de onderneming. Deze 6 maanden zijn te rekenen vanaf de datum waarop de aanvraag effectief zou ingaan.

De planning en voorrangregeling (zie verder) loopt verder tijdens de periode van uitstel. De werkgever kan de termijnen van uitstel en voorkeurregeling dus niet samentellen.

Met vragen over 'uitstel door de werkgever' kan je altijd terecht bij je vakbondsafgevaardigde of in je ACV-dienstencentrum.

Naast dit gewone uitstel bestaat er een tweede vorm van uitstel voor werknemers van 55 jaar en ouder die hun absolute recht op 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen maar een sleutelfunctie uitoefenen. De werkgever kan voor deze groep de uitoefening van het recht doen uitstellen met 12 maanden. Hij moet dit uitdrukkelijk motiveren. Het bijzonder uitstel voor 55 plussers in sleutelfuncties is niet cumuleerbaar met het gewone uitstel.

8.3 Recht op wijziging of intrekking voor de werkgever

De werkgever heeft geen enkele mogelijkheid om het reeds toegekende recht op tjdkrediet te wijzigen, laat staan in te trekken.

In geval van loopbaanvermindering (zowel voor de loopbaanvermindering tot een 4/5de tewerkstelling als voor de halftijdse loopbaanvermindering voor +50 jarigen), beschikt de werkgever over een beperkt recht tot wijziging of intrekking. Dit kan maar voorzover dit in overleg met de werknemers (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, arbeidsreglement) werd toegekend en hiervoor de redenen en de duur werden vastgelegd. Het gaat hier om een beperkt en tijdelijk recht van de werkgever, met als bedoeling organisatieproblemen op te lossen. Bij ziekte van een collega of een buitengewone vermeerdering van het werk, zou het aan de werkgever kunnen toegestaan worden om je loopbaanvermindering in te trekken.

De werknemer die teruggeroepen wordt uit loopbaanvermindering kan hierdoor nooit zijn rechten verliezen. Dit betekent dat de uitoefening van het recht gedurende de periode van terugroeping opge-

schort wordt, zonder evenwel de toegekende periode te verlengen. De RVA oordeelde dat de werknemer na een periode van intrekking een nieuwe aanvraag tot loopbaanvermindering kan indienen, zonder dat er opnieuw aan de tewerkstellingsvoorwaarde voldaan moet worden.

Dit recht op intrekking bestaat niet voor de werknemers van 55 jaar en ouder met een sleutelfunctie die in 1/5de loopbaanvermindering gaan. Voor deze groep van werknemers kan de werkgever enkel tijdelijk de loopbaanvermindering aanpassen, hij kan het recht van deze werknemers dus niet herroepen.

Het ACV zal er uiteraard over waken dat van deze regeling geen misbruik wordt gemaakt. Bovendien kan je met klachten steeds terecht bij je vakbondsafvaardigde of op je ACV-dienstencentrum.

8.4 Planning en voorrang

Wanneer in je onderneming of dienst meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig afwezig zijn als gevolg van tjdkrediet of loopbaanvermindering, treedt een mechanisme van voorrang en planning in werking. Dit om problemen met de organisatie van het werk te voorkomen. Men zal dus afspraken maken om te regelen wie voorrang krijgt om tjdkrediet of loopbaanvermindering op te nemen.

De drempel van 5% wordt gerekend per dienst of afdeling. Om dit te bepalen, moet je het organigram van de onderneming bekijken. In grotere KMO's kan je er van uit gaan dat er verschillende diensten of afdelingen zijn.

Voor het berekenen van het aantal werknemers, kijkt men naar het personeelsbestand op 30 juni van het voorgaande jaar. De telling van het aantal werknemers gebeurt per hoofd. Je mag de 5 procent dus niet rekenen in voltijdse betrekkingen. In geval van blijvende onenigheid over de berekening van deze drempel kan de sociale inspectie tussenkomen.

De afwezigheden in het kader van een thematisch verlof voor de verzorging van een zwaar ziek familielid en voor het palliatief verlof, tellen niet mee voor de berekening van de 5% drempel. Omdat je van palliatief verlof of zorgverlof kan overstappen naar tijdskrediet of loopbaanvermindering, moet dit ook in de telling van de drempel van 5% mogelijk zijn. Daarom worden deze “overstappers” gedurende de eerste 6 maanden niet meegeteld in de berekening van de drempel. Voor werknemers die overstappen vanuit ouderschapsverlof naar tijdskrediet of loopbaanvermindering, geldt dit evenwel niet. Zij kunnen immers een planning maken en hun aanvraag tijdig indienen. Zij krijgen wel een voorkeur bij de behandeling van hun aanvraag.

De werknemers ouder dan 50 die hun arbeidsprestaties verminderen worden maar 5 jaar meegeteld voor de drempelberekening. Per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar, wordt de drempel telkens verhoogd met één eenheid. Dus als er in je onderneming met 100 werknemers, 40 werknemers ouder zijn dan 50 jaar, wordt stijgt de drempel van 5 naar 9%. Vanaf 1 juni 2007 wordt een individueel recht op 1/5de loopbaanvermindering voor de 55-plussers toegekend. De werknemers ouder dan 55 jaar die 1/5de vermindering aangevraagd hebben of reeds uitoefenen, worden niet meegeteld in de berekening van de drempel.

De drempel van 5% kan enkel gewijzigd worden door een collectief akkoord. Dit kan gebeuren met een cao,

afgesloten in het bevoegd paritair comité of een cao op ondernemingsvlak. Op ondernemingsvlak kan de drempel eveneens bij arbeidsreglement gewijzigd worden. Een wijziging van de drempel kan ook betekenen dat de drempel anders wordt toegepast naar gelang de categorie of functiegroep waartoe iemand behoort.

Het mechanisme van voorrang en planning betekent niet dat bij overschrijding van de 5%-drempel, je rechten op tijdskrediet of loopbaanvermindering verloren gaan. Deze rechten blijf je behouden. Voorkeur en planning kan enkel inhouden dat de effectieve opname van tijdskrediet of loopbaanvermindering uitgesteld wordt. De werkgever moet daarom medelen tot wanneer de uitoefening van je recht wordt uitgesteld.

Het mechanisme van voorkeur en planning moet afgesproken worden in de ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad in je onderneming is, moet de werkgever dit bespreken met de vakbondsafvaardiging. Ook de belangrijke afspraken rond de duur van het uitstel en de vervanging moeten in deze overlegorganen gemaakt worden.

Indien op ondernemingsvlak geen regeling getroffen wordt inzake het mechanisme van voorrang en planning, geldt de aanvullende regeling die afgesproken werd binnen de Nationale Arbeidsraad. Deze aanvullende voorrangregeling werkt als volgt:

- eerste voorrang: werknemers die hun rechten op palliatief verlof of verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden opgebruikt hebben en een verlenging zoeken via tijdskrediet of loopbaanvermindering;

- tweede voorrang: werknemers waarvan het gezin bestaat uit twee werkende personen of éénoudergezinnen met kinderen jonger dan 12 jaar of waar een kind op komst is. Binnen deze groep geldt een voorkeur volgens het aantal kinderen en de duur van de gevraagde regeling (kortste periodes eerst);
- derde voorrang: werknemers ouder dan 50 jaar (binnen deze groep genieten de werknemers met een loopbaanvermindering van 1/5de voorrang);
- vierde voorrang: werknemers in beroepsopleiding.

Men bekijkt elke maand of de 5%-drempel is overschreden. De voorkeurregeling wordt na afloop van elke maand toegepast op de verzoeken die vóór de 15de van die maand ingediend werden. Aanvragen die later binnengekomen zijn, worden dan ook in de daaropvolgende maand behandeld. Na onderzoek heeft de werkgever een maand tijd om je mee te delen vanaf wanneer je je recht op tijkrediet of loopbaanvermindering, rekening houdend met de voorkeurregeling, kan opnemen. Eens deze datum meegedeeld is, kan hij niet meer gewijzigd worden door latere aanvragen.

Op 30 mei bekijkt men de aanvragen die vóór 15 mei zijn binnengekomen. Aanvragen die na 15 mei zijn binnengekomen worden pas eind juni behandeld. Als meer dan 5% werknemers gelijktijdig blijken afwezig zijn als gevolg van het stelsel van tijkrediet of loopbaanvermindering, zal men een systeem van voorkeur en planning hanteren. Ten laatste op 30 juni moet je werkgever je meedelen van wanneer je je tijkrediet of loopbaanvermindering kan opnemen. Eens deze datum toegestaan, kan hij niet meer gewijzigd worden.

Je moet in je aanvraag aangeven dat je gebruik wenst te maken van de voorkeurregeling. Ook de zaken waarop je je baseert om van de voorkeurregeling gebruik te maken, moet je aangeven. Informeer je bij de ACV-afgevaardigde steeds over de voorrangsafspraken die gemaakt werden.

9. Aanpassing van de arbeidsovereenkomst

Aangezien het opnemen van het recht op tijkrediet of loopbaanvermindering de arbeidsregeling verandert, moet je arbeidsovereenkomst aangepast worden.

Er kunnen zich drie mogelijke situaties voordoen:

1. een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst. Dit is het geval wanneer je volledig tijkrediet neemt. In een schriftelijke individuele overeenkomst tussen jou en je werkgever wordt bepaald gedurende welke periode de arbeidsovereenkomst volledig onderbroken wordt;
2. deeltijdse tewerkstelling gedurende een beperkte duur. Het gaat om een 4/5de betrekking of een halftijdse betrekking, afhankelijk van het recht dat je opneemt. Dit houdt een wijziging in van het arbeidsregime gedurende een bepaalde periode. In een bijlage bij je arbeidsovereenkomst moet je de aanpassingen aangeven inzake het loon en de arbeidsduur. Je moet een arbeidsrooster kiezen dat voorkomt in het arbeidsreglement. Dezelfde bemerking geldt wanneer je een flexibele invulling van de 1/5de loopbaanvermindering overeenkomt. Je kan geen regime kiezen dat niet voorzien is in het arbeidsreglement. Precies omdat er een contractuele schorsing is in

de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is er na afloop van de loopbaanvermindering of het tijdskrediet (1/2de of 1/5de) geen recht op deeltijdse tewerkstelling zoals dit voor de beroepsloopbaanonderbreking kon worden ingeroepen. Na afloop van de overeengekomen periode, moet het oorspronkelijke regime hernomen worden;

3. een definitieve deeltijdse tewerkstelling (+50 jarigen). Je sluit met je werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor wat betreft arbeidsduur en loon. De andere aspecten van je contract (o.a. dienstanciënniteit) blijven uiteraard ongewijzigd. Ook hier geldt voor de keuze van de halftijdse betrekking de beperking van het arbeidsreglement. Het gaat dus daadwerkelijk om een definitief aangepaste arbeidsovereenkomst, een uitgroei baan.

10. Ontslagbescherming

Vanaf de aanvraag (die gebonden is aan een vaste termijn) tot drie maanden na de einddatum van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, mag je werkgever geen éézijdig einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Behalve om dringende reden of redenen die niets te maken mogen hebben met de uitoefening van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering. Een eventueel ontslag zal dus goed gemotiveerd moeten worden. Zoniet is het ongeldig.

Als een werkgever met minder dan 11 werknemers het opnemen van tijdskrediet of loopbaanvermindering weigert, geldt je ontslagbescherming tot 3 maanden na de datum van de weigering. De ontslagbescherming loopt eveneens tijdens de periode van uitstel. Met andere

woorden: de ontslagbescherming loopt dus vanaf de aanvraag, over de eventuele periode van uitstel of voorkeurregeling, tot 3 maanden na het einde van je tijdskrediet of loopbaanvermindering of tot 3 maanden na de weigering door de werkgever. Als je werkgever het ontslagverbod overtreedt, moet hij je een schadevergoeding van 6 maanden loon (plus de verbrekingsvergoeding) uitbetalen. Over de wijze waarop de verbrekings- en schadevergoeding berekend moet worden bij loopbaanvermindering of tijdskrediet bestaat er onenigheid in de rechtspraak. Het ACV is van mening dat wanneer de deeltijdse betrekking slechts tijdelijk (regimes voor werknemers jonger dan 50 jaar) is deze vergoedingen berekend moet worden op het voltijdse loon. Na afloop herneemt de achterliggende voltijdse (of 3/4de) betrekking, zijn uitwerking. Het ACV is niet akkoord om de verbrekingsvergoeding én de schadevergoeding slechts te berekenen op het deeltijdse loon.

De bijzondere schadevergoeding in geval van ongeldig ontslag bij loopbaanvermindering of tijdskrediet is niet cumuleerbaar met de vergoeding bij willekeurig ontslag.

11. Terugkeer

In de cao 77bis werd bijzondere aandacht besteed aan de terugkeer naar je baan na het einde van vooral het volledig tijdskrediet. Je bent dan immers geruime tijd (meestal één jaar of meer) afwezig geweest in het bedrijf.

Na je terugkeer moet je herplaatst worden in je vroegere functie. Als dit niet mogelijk is, moet je een gelijkwaardige of vergelijkbare job krijgen. Dit betekent dat de

werkgever je terugkeer na bijvoorbeeld 5 jaar voltijds tijkrediet, zal moeten begeleiden. Deze begeleiding moet rekening houden met de veranderingen die zich ondertussen voorgedaan hebben in de onderneming.

In onderling akkoord met je werkgever kan je steeds vroeger dan gepland terugkeren.

Je moet er wel op letten dat de minimale periodes voor opname van het recht (3 of 6 maanden) steeds voleindigd worden. Zoniet kan de RVA moeilijkheden maken over de uitkering.

12. Belastingen en sociale zekerheid

De uitkeringen voor tijkrediet of loopbaanvermindering zijn bruto belastbare bedragen. Er moeten geen sociale zekerheidsbijdragen op betaald worden. Er wordt een voorheffing van 10,13% op het volledig tijkrediet en 17,15% op halftijdse onderbrekingen toegepast. In geval van 1/5de loopbaanvermindering is er voor een instap vanaf 1 juni 2007 een tarief van 35%, behalve wanneer je een alleenstaande bent met kinderen ten laste. De uitkeringen worden belast als vervangingsinkomen.

De gevolgen voor de rechten in sociale zekerheid van een werknemer die tijkrediet of loopbaanvermindering opneemt, vind je hieronder.

12.1 Ziekteverzekering

Als je je loopbaan volledig onderbreekt (tijkrediet) behoud je al je rechten op terugbetaling voor gezond-

heidszorg. Na de periode waarin je je loopbaan onderbrak, kan je wel weer aanspraak maken op ziekteuitkeringen alsof je geen loopbaanvermindering had opgenomen. Als je ziek wordt tijdens je onderbreking of in zwangerschapsrust gaat, wordt echter geen enkele ziekteuitkering of moederschapsuitkering uitbetaald. Je onderbrekingsuitkeringen worden wel verder uitbetaald.

Bij vermindering van je prestaties behoud je ook al je rechten op gezondheidszorg. Je wordt wel beschouwd als een deeltijds werknemer. De vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden dus berekend op basis van je deeltijdse loon. Je onderbrekingsvergoedingen worden wel verder uitbetaald.

Als je ziekte verder loopt na de periode van loopbaanvermindering of kort nadien begint, heb je recht op ziekteuitkeringen alsof je voltijds gewerkt hebt.

12.2 Kinderbijslag

Zowel tijdens een periode van volledige onderbreking als vermindering van de loopbaan, behoud je het recht op kinderbijslag. En dit voor alle rechthebende kinderen. Als je tijkrediet opneemt om een zelfstandige activiteit verder te ontwikkelen, verlies je je kinderbijslag als werknemer van zodra je onder het stelsel van de zelfstandigen valt.

12.3 Vakantie

De periodes van onderbreking in het kader van tijkrediet of loopbaanvermindering, worden niet gelijk-

gesteld met dagen werkelijke arbeid voor de vakantieregeling. Dit heeft een belangrijke weerslag op je vakantiedagen en je vakantiegeld. Je krijgt immers een aantal vakantiedagen en vakantiegeld op basis van de geleverde prestaties. Voor bedienden wordt bij de aanvraag van een volledige onderbreking van de loopbaan het vertrekvakantiegeld uitbetaald. Als je je loopbaan gedeeltelijk vermindert, word je voor de vakantieregeling beschouwd als een deeltijdse werknemer. De duur van je vakantie en de som van je vakantiegeld worden dan ook berekend volgens de regel die gelden voor deeltijdse werknemers. Deze berekening is steeds gebaseerd op de arbeid die je werkelijk presteerde tijdens het voorgaande jaar. Bij gedeeltelijke vermindering van de loopbaan wordt aan bedienden geen vertrekvakantiegeld betaald.

12.4 Werkloosheid

Als je werkloos wordt in een periode waarin je loopbaan volledig of gedeeltelijk verminderd is, dan zal je toch een werkloosheidsuitkering ontvangen op basis van het gemiddelde dagloon dat je zou verdiend hebben als je je loopbaan niet zou onderbroken of verminderd hebben.

12.5 Pensioenen

(1) Voor de beroepsloopbaanonderbreking (oud regime) alsook voor de thematische verloven (zie deel II), wordt de periode van onderbreking automatisch met arbeid gelijkgesteld. En dit op basis van het laatst verdiende loon. Deze gelijkstelling geldt voor een periode van 12 maanden.

Deze periode van gelijkstelling kan uitgebreid worden met twee maal 12 maanden, voorzover:

- je zelf of je echtgeno(o)t(e) een kind van minder dan 6 jaar ten laatste hebt/heeft;
- en voor dit kind kinderbijslag ontvangen wordt.

Deze periode van gelijkstelling wordt aangerekend in verhouding tot het regime van loopbaanvermindering dat je opneemt. Bijvoorbeeld bij 1/5de loopbaanvermindering wordt het jaar gelijkstelling maar aangerekend voor 1/5de per maand zodat de totale gelijkstelling in feite geldt voor de duur van 5 jaar.

Voor de bijkomende maanden beroepsloopbaanvermindering die volgen na de gelijkgestelde periodes (12 of 24 maanden), kan je zelf persoonlijke bijdragen betalen voor je pensioenrechten. Deze bijdragen bedragen 7,5% van het fictieve maandloon. Je verwittigt best schriftelijk de Rijksdienst voor Werknemerspensioenen (Zuidertoren 5, 35ste verdieping, technische dienst, 1060 Brussel), met de mededeling dat je persoonlijke bijdragen wil betalen. Dit moet je wel doen binnen de 3 maanden vanaf het begin van de onderbreking waarvoor de storting van de bijdragen wordt aangevraagd.

(2) Voor tijdskrediet en loopbaanvermindering volgens de cao 77bis wordt een aparte gelijkstelling voorzien. Het volledig of halftijds tijdskrediet wordt voor de latere pensioenberekening gelijkgesteld met tewerkstelling, evenwel beperkt tot drie jaar. Opgelet, deze drie jaar worden niet verhoudingsgewijze aangerekend in geval van halftijds tijdskrediet.

Voorzover het recht op tijdskrediet door een cao werd uitgebreid naar bijvoorbeeld 5 jaar, kan de gelijkstel-

ling maar gedurende drie jaar in aanmerking genomen worden. Er zal geen gelijkstelling meer bekomen kunnen worden door een vrijwillige bijdragebetaling. Deze gelijkstelling in pensioenrechten is steeds afhankelijk van een uitkering. Volledig tjdkrediet zonder uitkering zal niet gelijkgesteld worden in de pensioenrechten. Bovendien zal het plafond van de gelijkstelling bij volledig tjdkrediet geen gelijke tred houden met de evolutie van het werkelijke loon.

In geval van een vermindering van tewerkstelling met 1/5de wordt eveneens een volledige gelijkstelling verleend voor een maximale periode van 5 jaar. Deze gelijkstelling geldt ongeacht en bovenop de andere gelijkstellingen voor tjdkrediet en beroepsloopbaanvermindering.

Voor werknemers die loopbaanvermindering nemen als 50 plusser geldt er een volledige gelijkstelling tot aan de pensioenleeftijd, zoals dit ook reeds het geval was bij de beroepsloopbaanvermindering. Een 50 plusser die volledig tjdkrediet opneemt, geniet slechts van de beperkte gelijkstelling (maximum 3 jaar).

12.6 Bruggpensioen

De periodes van tjdkrediet en loopbaanvermindering kunnen binnen bepaalde grenzen gelijkgesteld worden met arbeidsperiodes om te berekenen of wordt voldaan aan de loopbaaneis voor bruggpensioen. Deze gelijkstelling geldt echter vanaf 1 juni 2007 niet meer voor het eerste jaar volledig tjdkrediet dat niet genomen wordt voor één van de erkende motieven voor zorg, opvoeding of opleiding.

Gezien de loopbaaneisen voor het bruggpensioen in het Generatiepact is het belangrijk te weten of je op een gelijkstelling kan rekenen. Je laat best door het ACV nauwkeurig narekenen in welke mate de loopbaanvermindering of het tjdkrediet meegerekend kan worden.

Voor de overgang van loopbaanvermindering naar bruggpensioen, zie punt 13.

13. Overgang van loopbaanvermindering naar bruggpensioen

Vermindering van arbeidsprestaties voor werknemers van 50 jaar en ouder is bedoeld als een uitgroei baan. De laatste fase in deze afbouw van de loopbaan, met name de overstap naar bruggpensioen wordt echter niet geregeld door de cao 77bis. Hiervoor is men aangewezen op bijkomende cao-afspraken, hetzij binnen je sector hetzij binnen je onderneming. Bij de overgang van loopbaanvermindering naar bruggpensioen stellen zich drie problemen :

- ontslagbescherming;
- bepaling van de aanvullende vergoeding;
- berekening van de loopbaanvereiste.

Als je loopbaanvermindering opgenomen hebt, ben je beschermd tegen ontslag. Om je bruggpensioen te kunnen opnemen, moet je echter je ontslag gekregen hebben. Je zal dus moeten erkennen dat het ontslag wegens bruggpensioen niets te maken heeft met de uitoefening van je recht op loopbaanvermindering. De RVA aanvaardt dat de bescherming niet geldt in

geval van opzegging met het oog op brugpensioen. De opzeggingstermijn moet gepresteerd worden in het deeltijds regime van de toegekende loopbaanvermindering (1/2de of 4/5de).

Als er een opzeggingsvergoeding betaald wordt, zal deze opzeggingsvergoeding berekend worden op het voltijdse arbeidsregime dat van toepassing was vóór de loopbaanvermindering (geldt voornamelijk voor bedienden). De RVA aanvaardt dat deze opzeggingsvergoeding verhoudingsgewijze omgerekend wordt. Bijvoorbeeld 18 maanden halftijdse opzeggingsvergoeding stemt overeen met 9 maanden ($18 \times 1/2$) voltijdse opzeggingsvergoeding. De voorwaarde is wel dat je je tijdig inschrijft bij de RVA. In bovenstaand voorbeeld wil dit zeggen, 9 maanden na ontslagdatum.

De aanvullende vergoeding van je brugpensioen (die betaald wordt door je werkgever), wordt normalerwijze berekend op je voltijdse loon. In geval van brugpensioen na loopbaanvermindering kan deze aanvullende vergoeding echter slechts op je deeltijds loon berekend worden. Er zal dus bij cao voorzien moeten worden om een hypothetisch voltijds loon in aanmerking te nemen voor de berekening van de aanvullende vergoeding. Meestal zal een dergelijke cao slechts afgesloten kunnen worden op ondernemingvlak.

Om het brugpensioen te kunnen genieten moet men een bepaald aantal jaren gewerkt hebben. De algemene voorwaarde wordt, ingevolge het generatiepact, voortaan vastgesteld op 38 jaar. De gelijkstellingen in de opbouw van de loopbaanvoorwaarde om met brugpensioen te gaan, worden dus erg belangrijk. Het is best dat je door het ACV nauwkeurig laat narekenen in welke mate de loopbaanvermindering of het tijdskrediet meegerekend kan worden.

14. Cumulatie met andere inkomsten

14.1 Cumulatie met inkomsten uit zelfstandige arbeid

Je kan enkel een uitkering voor het volledig tijdskrediet (volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst) cumuleren met inkomsten uit een zelfstandig bijberoep op voorwaarde dat dit zelfstandig bijberoep reeds 12 maanden voor de aanvang van het tijdskrediet werd uitgeoefend. Voor de andere vormen van loopbaanvermindering is cumulatie met een zelfstandige activiteit niet mogelijk. De zelfstandige activiteit wordt bepaald door de inschrijving bij RSVZ.

14.2 Cumulatie met loon

Je kan een uitkering tijdskrediet of loopbaanvermindering cumuleren met een activiteit in loondienst op voorwaarde dat:

- deze activiteiten bijkomstig zijn. Wat betekent dat ze minder uren/week bedragen dan de hoofdactiviteit waarvoor men het tijdskrediet of de loopbaanvermindering neemt;
- deze activiteiten gedurende tenminste 12 maanden voor het aanvatten van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering uitgeoefend worden;
- deze activiteiten niet uitgebreid worden tijdens de periode van tijdskrediet of de loopbaanvermindering.

14.3 Cumulatie met mentorschap

De vermindering van de arbeidsprestaties tot een

halftijdse betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder kan gecumuleerd worden met een taak als mentor of begeleider van nieuwe werknemers. Dit kan zowel bij dezelfde werkgever als bij een andere werkgever uit de sector. Het loon als mentor mag evenwel niet hoger zijn dan dit van de deeltijdse betrekking die behouden blijft. De RVA moet steeds verwittigd worden.

14.4 Cumulatie met politiek mandaat

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met inkomsten uit een politiek mandaat, behalve mandaten (weliswaar met zitpenning) in de gemeenteraad, de OCMW-raad of de provincieraad. Enkel voor brugpensioen is een beperkte gelijkstelling mogelijk.

14.5 Tijdkrediet zonder uitkeringen

Tijdkrediet of loopbaanvermindering zonder uitkeringen kan wel, maar is af te raden. Dit is te beschouwen als verlof zonder wedde. Er is geen gelijkstelling in de pensioenreglementering.

Cumulatie van de uitoefening van het recht op tijdkrediet en loopbaanonderbeking zonder uitkeringen wordt uitdrukkelijk toegestaan voor:

- werknemers die een overlevingspensioen genieten;
- voortzetting van de zelfstandige activiteit na 12 maanden;
- bezoldigde activiteit in het buitenland in het kader van een erkend project voor ontwikkelingssamenwerking.

15. Aanvraagprocedure

15.1 Aanvraag bij de werkgever

Je recht op tijdkrediet of loopbaanvermindering moet je eerst schriftelijk aanvragen bij je werkgever. De aanvraag gebeurt per aangetekend schrijven of door de werkgever voor ontvangst te laten tekenen (met datumvermelding) op een dubbel exemplaar. Er moet dus altijd een schriftelijke aanvraag zijn. Email geldt nog niet als geldige aanvraag.

Je doet je aanvraag:

- 3 maanden vooraf als de onderneming meer dan 20 werknemers telt;
- 6 maanden vooraf als de onderneming ten hoogste 20 werknemers telt.

De grootte van de onderneming wordt bepaald door het aantal werknemers op 30 juni voorafgaand aan het jaar van de aanvraag. Deze termijnen kunnen verlengd of ingekort worden, door een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Dit akkoord moet gesloten worden voor de aanvraag.

Je aanvraag bij de werkgever moet een attest van de RVA bevatten. Uit dit attest blijkt gedurende welke periodes je reeds, loopbaanonderbreking, loopbaanvermindering of tijdkrediet, hebt opgenomen. Deze periodes zullen immers van je nieuwe rechten worden afgetrokken. Dit attest kan je aanvragen via het ACV. Dit attest geldt niet voor de bijzondere loopbaanvermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder aangezien zij een onbeperkt recht hebben op loopbaanvermindering.

De normale aanvraagtermijn geldt ook voor werknemers die reeds een tijdskrediet of loopbaanvermindering genieten en de toegekende periode willen verlengen. Voor werknemers die loopbaanvermindering of tijdskrediet willen opnemen, aansluitend bij palliatief verlof, wordt de aanvraagtermijn wettelijk ingekort tot 2 weken. Voor werknemers die loopbaanvermindering of tijdskrediet willen opnemen, aansluitend bij zorgverlof of ouderschapsverlof, geldt wel de normale aanvraagtermijn. Tenzij hiervoor voorafgaandelijk en schriftelijk een verkorte termijn werd overeengekomen. De overgang van thematische verloven naar loopbaanvermindering of tijdskrediet en de verlenging van een lopende periode van tijdskrediet of loopbaanvermindering is slechts mogelijk als je recht nog niet is uitgeput. Dit moet bewezen worden door het attest van de RVA.

In je aanvraag moet je uiteraard aangeven op welke wijze je het recht wil opnemen, evenals de gewenste ingangsdatum en duur. Wat betreft de duur die je vermeldt in je aanvraag: je doet best de aanvraag voor de volledig gewenste periode. Als je dit niet doet moet je telkens opnieuw een aanvraag doen en riskeer je dat de uitoefening van je recht uitgesteld wordt op basis van de voorkeur- en planningsregeling.

Je moet de reden waarvoor je tijdskrediet of loopbaanvermindering wil opnemen niet aangeven. Behalve als er een voorkeurregeling kan worden toegepast. Dan moet je wel aangeven waarom je denkt van de voorkeurregeling te genieten.

Ten aanzien van de RVA geldt er vanaf 1 juni 2007 wel een motiveringsplicht voor zover je volledig tijdskrediet wil opnemen gedurende het tweede jaar van je totale krediet.

15.2 Aanvraag bij RVA

Nadat je met je werkgever de aanvraag van tijdskrediet of loopbaanvermindering overeengekomen bent, moet je aanvraag om uitkeringen indienen bij de RVA. Je doet dit met een speciaal formulier C61-ca077bis, verkrijgbaar op je ACV-dienstencentrum of via de website van de RVA. Dit formulier moet ingevuld en ondertekend worden door jezelf en je werkgever. Je verstuurt dit formulier dan aangetekend naar het plaatselijk RVA-kantoor minstens één maand vóór de aanvangsdatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering en ten laatste twee maanden na de effectieve ingangsdatum.

Als alle voorwaarden vervuld zijn, met inbegrip van de drempel van 5% of de eventueel vastgelegde afwijkende drempel, dan kent de RVA het recht op uitkeringen toe vanaf de dag aangeduid op de aanvraag. Indien de rubriek met betrekking tot de 5% niet werd ingevuld of verkeerd werd ingevuld, stuurt de RVA het formulier terug. Het verbeterd formulier moet dan binnen 14 dagen bezorgd worden. Wordt het formulier niet tijdig teruggestuurd of worden de nodige verbeteringen niet aangebracht, dan zal de werknemer toch uitkeringen krijgen en zal de sociale inspectie verwittigd worden. De werknemer mag immers niet het slachtoffer worden van de nalatigheid van de werkgever. Als de documenten volledig en goed ingevuld bij de RVA toekomen binnen de 2 maanden na de aanvangsdatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering, dan nog zal de RVA de uitkering verlenen. Maar om geen risico's te lopen, dien je best je aanvraag in één maand voor de gewenste aanvangsdatum!

De RVA kent de uitkeringen voor volledig tijdskrediet enkel toe per jaar! Ook al heb je een akkoord met je

werkgever voor meerdere jaren (maximum 5), dan nog moet je een jaarlijkse aanvraag doen bij de RVA (formulier C61-cao77Bis). Vanaf het tweede jaar zal de RVA ook nagaan of je voldoet aan het geldige motief. Opgelet: op het aanvraagformulier kan gekozen worden voor 'tijkrediet zonder uitkeringen'. In dit geval heb je dus geen recht op uitkeringen, maar val je ook niet onder het sociaal statuut van iemand in tijkrediet en bouw je krediet verder af. Je neemt dus verlof zonder wedde.

Je vakbondsafgevaardigde of het ACV-dienstencentrum in je buurt zal je graag verder helpen met deze aanvraag! Je neemt trouwens ook best voor je aanvraag, contact op met het ACV. Een voorafgaand onderzoek van de concrete mogelijkheden, is steeds interessant.

16. Vervanging

In de stelsels van tijkrediet en loopbaanvermindering is er geen sprake van een vervangingsplicht. De vervangingsplicht als voorwaarde om het recht op loopbaanvermindering uit te oefenen werd geschrapt. De rechten op tijkrediet en loopbaanvermindering worden niet langer beschouwd als een tewerkstellingsmaatregel. Dit betekent niet dat vervanging overbodig wordt. Het ACV blijft aandringen op de vervanging van werknemers in tijkrediet of loopbaanvermindering. Zoniet wordt er een ongeoorloofde arbeidsbelasting gelegd op de overige werknemers.

Als je een arbeidsovereenkomst ter vervanging van loopbaanvermindering van een loopbaanonderbreker hebt, betekent dit niet dat je arbeidsovereenkomst van dag op dag beëindigd kan worden. Vervangingscontracten kunnen enkel beëindigd worden, zonder opzegtermijn, als diegene die je vervangt zijn betrekking op-

nieuw opneemt. In de andere gevallen moet de normale opzegtermijn of -vergoeding nageleefd worden.

17. Verlenging van rechten, overgang naar ander stelsel en schorsingen

17.1 Verlenging

De verlenging van het recht op tijkrediet en de 1/5de loopbaanvermindering die voor een beperkte duur werd toegekend (werknemers jonger dan 50 jaar in principe) werd geregeld door de cao 77bis.

Dergelijke verlenging is mogelijk voorzover aan de toekenningsvoorwaarden voldaan wordt en voorzover de aanvraagprocedure wordt nageleefd. Het probleem van verlenging stelt zich niet voor 50-plussers aangezien zij een loopbaanvermindering voor onbepaalde duur aanvragen.

17.2 Overgangen

De overgang van een thematisch verlof naar tijkrediet of loopbaanvermindering is eveneens mogelijk. Wanneer je recht in het kader van een thematisch verlof is opgebruikt, kan je toch verlenging bekomen via het stelsel van tijkrediet of loopbaanvermindering. Het moet wel gaan om een verlenging ten aanzien van dezelfde personen waarvoor het thematisch verlof was toegekend. Voor bepaalde verlengingen werd de aanvraagprocedure versoepeld. Bovendien worden deze verlengingen van thematische verlopen slechts in beperkte mate meegeteld in de berekening van de drempel van 5%.

Formule tijdcrediet, loopbaanvermindering waarin je je bevindt	Gewenste formule tijdcrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof					
	Tijdcrediet		Loopbaanvermindering 1/5	Loopbaanvermindering voor 50 plussers		Ouderschapsverlof Medische bijstand Palliatief verlof
	Volledig	1/2		1/2	1/5	
Volledige loopbaanonderbreking (oud stelsel)	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Ja
Loopbaanvermindering 1/2 (oud stelsel)	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Ja
Loopbaanvermindering 1/3 (oud stelsel)	Ja	Neen	Neen	Neen	Neen	Ja
Loopbaanvermindering 1/4 (oud stelsel)	Ja	Ja	Neen	Ja	Neen	Ja
Loopbaanvermindering 1/5 (oud stelsel)	Ja	Ja	Neen	Ja	Ja	Ja
Loopbaanvermindering 50+, 1/5 (oud stelsel)	Ja	Ja	-	Neen	Ja	Ja
Loopbaanvermindering 50+, 1/2 (oud stelsel)	Ja	-	Neen	Ja	-	Ja
Volledig tijdcrediet	-	Ja*	Neen	Neen	Neen	Ja
Tijdcrediet halftijds	Ja	-	Neen	Neen	Neen	Ja
Loopbaanvermindering 1/5	Ja	Ja	-	Ja**	Ja	Ja
Loopbaanvermindering 50+, 1/5	Ja	-	-	Ja	-	Ja
Loopbaanvermindering 50+ 1/2	Ja	-	Neen	-	Neen	Ja
Beroepsloopbaanvermindering wegens ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatief verlof	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-

* Indien je de tewerkstellingsvoorwaarde voor halftijds tijdcrediet vervulde voor aanvang van de volledige onderbreking

** Deze overstap is op zichzelf altijd mogelijk geweest maar wordt nu ook door de RVA aanvaard d.w.z. dat de RVA geen verhoudingsgewijze aanpassing van de uitkering toepast.

Dit schema is vatbaar voor interpretatie maar tracht wel de voor de werknemer gunstigste mogelijkheid aan te geven. Je contacteert steeds best het ACV.

17.3 Schorsingen

Tijdens de deeltijdse betrekking (1/2de; 4/5de) wegens tijdcrediet of loopbaanvermindering kunnen er zich schorsingen voordoen.

In geval van ziekte is er cumulatie mogelijk met de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. Je zal echter slechts aanspraak kunnen maken op ziekteuitkeringen op grond van je deeltijdse betrekking.

Een schorsing kan ook het gevolg zijn van een thema-

tisch verlof (palliatief verlof, zorgverlof, ouderschapsverlof). Deze schorsingen hebben wel gevolgen voor je recht op tijdcrediet en loopbaanvermindering. Immers, tijdens de schorsing wordt je krediet verder opgebruikt.

Bijvoorbeeld : je neemt tijdcrediet door gedurende 12 maanden halftijds te gaan werken. Tijdens deze periode neem je één maand palliatief verlof. De oorspronkelijke periode van 12 maanden tijdcrediet wordt niet verlengd en je krediet blijft uitgeput ten belope van 12 maanden (en geen 11 maanden, zoals je zou kunnen vermoeden).



thematische verloven

1. Ouderschapsverlof

1.1 Wat is ouderschapsverlof ?

Het is een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met het oog op de opvoeding van jonge kinderen. Ouderschapsverlof mag niet verward worden met moederschaps- of vaderschapsverlof (10 dagen naar aanleiding van een geboorte).

Je kan met ouderschapsverlof je loopbaan:

- gedurende 3 maanden volledig onderbreken. Deze periode van drie maanden kan opgesplitst worden in maanden, naar keuze van de werknemer;
- gedurende een periode van 6 maanden verminderen naar een halftijdse tewerkstelling. Dit ouderschapsverlof kan gesplitst worden in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan bij elke aanvraag;
- gedurende een periode van 15 maanden je voltijdse loopbaan verminderen met 1/5de. Deze loopbaanvermindering kan ook gesplitst worden in blokken van minimaal 5 maanden of een veelvoud hiervan. Het gaat dan wel telkens om een aparte aanvraag.

Bij elke nieuwe aanvraag kan overgeschakeld worden naar een ander regime. Voor eenzelfde kind kan men bijvoorbeeld 1 maand volledig onderbreken, 2 maanden halftijds ouderschapsverlof nemen en gedurende 5 maanden overstappen naar een 1/5de vermindering. Daarna is je krediet opgebruikt.

Ouderschapsverlof is een individueel recht voor werknemers in de privésector. Het ouderschapsver-

lof geldt ook voor het personeel (contractueel én statutair) van plaatselijke (gemeente, intercommunales) en provinciale besturen.

1.2 Voorwaarden

Elke werknemer heeft recht op ouderschapsverlof vanaf de geboorte van zijn/haar kind tot het kind de leeftijd van 6 jaar heeft bereikt. In geval van adoptie kan je gedurende een periode van 4 jaar ouderschapsverlof aanvragen. En dit vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin tot het kind 8 jaar wordt. Wanneer het geadopteerd kind gehandicapt is of een bepaalde aandoening heeft, wordt het ouderschapsverlof in elk geval toegekend tot de 8ste verjaardag van het kind.

Het ouderschapsverlof moet altijd aanvangen voor de 6de of 8ste verjaardag van het kind, maar kan wel doorlopen nadien.

Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet je in de 15 maanden voorafgaand aan je aanvraag wel gedurende 12 maanden in dienst (onder contract) zijn van je werkgever. Als je voltijds ouderschapsverlof neemt, speelt het geen rol of je voltijds of deeltijds werkt. Als je overstapt naar een halftijdse of 4/5de tewerkstelling moet je wel voltijds werken.

1.3 Aanvraagprocedure

Als je ouderschapsverlof wil opnemen moet je de werkgever hiervan maximum drie maanden en minimum 2 maanden op voorhand op de hoogte brengen. Je doet dit schriftelijk: met een aangetekend schrijven of door de werkgever een dubbel voor ont-

vangst te laten aftekenen (met datumvermelding). In deze aanvraag moet je de begin- en einddatum van je ouderschapsverlof aangeven en de manier waarop je het zal opnemen (voltijds, halftijds, 1/5de). Je moet ook een bewijs van geboorte of adoptie bezorgen. Als je je ouderschapsverlof opsplijt, kan je bij het indienen van elke nieuwe aanvraag een ander regime kiezen (voltijds, halftijds, 1/5de).

Per aanvraag kan je maar één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aanvragen.

1.4 Uitstel

In de maand die volgt op je schriftelijke aanvraag kan je werkgever je recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met de

werking van de onderneming. Dit uitstel kan maximaal zes maanden duren. Waarna je ouderschapsverlof alsnog ingaat. Dit geldt ook voor KMO's.

1.5 Bescherming tegen ontslag

Tijdens je ouderschapsverlof ben je beschermd tegen ontslag. Vanaf de dag van je aanvraag tot 3 maanden na afloop van je ouderschapsverlof. Je werkgever kan je alleen ontslaan om dringende of voldoende reden. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. In deze gevallen neem je natuurlijk best onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum.

Maandelijks brutoutkering ouderschapsverlof, 1/1/2008

Volledige onderbreking	698,65 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	349,32 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	592,53 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	118,51 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	237,01 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	159,36 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	237,01 euro

Maandelijks nettoutkering ouderschapsverlof, 1/1/2008

Volledige onderbreking	627,88 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	289,42 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	490,92 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	98,19 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	196,37 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	132,03 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	196,37 euro

* Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

1.6 Uitkering

Tijdens je ouderschapsverlof heb je recht op een uitkering (zie tabel).

Als je werkt in het Vlaamse gewest heb je bovenop die uitkering onder bepaalde voorwaarden recht op een Vlaamse aanmoedigingspremie (zie deel III). Ook kan de uitkering eventueel worden aangevuld met een vergoeding van je onderneming of sector. Voor de aanvraag-formaliteiten wend je je best tot het ACV. Je behoudt al je sociale rechten alsof je voltijds gewerkt hebt. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld worden wel herberekend voor de periode van ouderschapsverlof.

2. Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

2.1 Wat is zorgverlof ?

Als werknemer heb je het recht op verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Onder 'gezinslid' verstaat men iedere persoon die met de werknemer samenwoont. Dus ook kinderen in nieuw-samengestelde gezinnen komen in aanmerking. Een 'famielid' zijn bloedverwanten en aanverwanten tot de tweede graad met name (groot)ouders, (klein)kinderen, (schoon)broers en (schoon)zussen. Ook stiefouders vallen onder dit begrip. Onder 'zwaar ziek' verstaat men dan weer iedere ziekte of ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt be-

schouwd en waarbij de arts van oordeel is dat sociale, familiale of emotionele bijstand noodzakelijk is voor herstel. Er is dus een attest van de behandelende arts vereist.

Als je voltijds werkt kan je je loopbaan volledig onderbreken of verminderen met 1/5de. Als je minstens 3/4de werkt, kan je verminderen tot een halftijdse betrekking. Als je deeltijds werkt kan je enkel een volledig onderbreking opnemen. Als je werkt in een onderneming die op 30 juni van het voorafgaande jaar minder dan 10 werknemers in dienst had, kan je je loopbaan enkel volledig onderbreken. Je hebt dan immers het akkoord van de werkgever nodig om je prestaties te verminderen met 1/5de of tot een halftijdse betrekking.

2.2 Hoelang kan je zorgverlof opnemen ?

Je prestaties kan je gedurende maximum 12 maanden per patiënt volledig onderbreken. En dit in periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden. Deze periodes kunnen elkaar opvolgen. Als je je prestaties gedeeltelijk vermindert is de maximumduur per patiënt 24 maanden. En dit opnieuw in periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden. Ook deze periodes kunnen elkaar opvolgen. Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (volledige onderbreking) of 12 maanden (halftijdse onderbreking).

De duur van het zorgverlof voor een zwaar ziek kind van een alleenstaande ouder bedraagt 24 maanden. Bovendien kan in dit geval zorgverlof opgenomen worden tot het kind 16 jaar oud is (zelfs 48 maanden in geval van vermindering van prestaties).

2.3 Aanvraagprocedure

Om je verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid op te nemen moet je een schriftelijk aanvraag indienen. Dus per aangetekend schrijven of door de werkgever voor ontvangst op een dubbel exemplaar te laten tekenen (met datumvermelding). Je moet deze aanvraag minstens 7 dagen voor de ingangsdatum van het zorgverlof doen. In je aanvraag vermeld je de periode waarvoor je je loopbaan wil onderbreken of verminderen. Je moet bij deze aanvraag ook een getuigschrift van de behandelende arts voegen. Uit dit attest moet blijken dat je je bereid verklaart de persoon te verzorgen. Voor elke verlenging moet een nieuwe aanvraag en een nieuw attest worden ingediend. De werkgever heeft, om organisatorische redenen, een soort bedenktijd van 2 werkdagen om de ingangs-

datum te doen uitstellen. Ook dit verzoek tot uitstel moet schriftelijk gebeuren. De duur van het uitstel bedraagt maximum 7 dagen.

2.4 Ontslagbescherming

Je bent tijdens je verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid beschermd tegen ontslag vanaf de dag van je aanvraag tot 3 maanden na afloop van je verlof. Je werkgever kan je alleen ontslaan om dringende of voldoende reden. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. In deze gevallen neem je natuurlijk best onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum

Maandelijkse bruto-uitkering zorgverlof, 1/1/2008

Volledige onderbreking	698,65 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	349,32 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	592,53 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	118,51 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	237,01 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	159,36 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	237,01 euro

Maandelijkse netto-uitkering zorgverlof, 1/1/2008

Volledige onderbreking	627,88 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	289,42 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	490,92 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	98,19 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	196,37 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	132,03 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	196,37 euro

* Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

2.5 Uitkering

Tijdens je verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, ontvang je een uitkering per maand (zie tabel).

Als je werkt in het Vlaamse gewest, dan heb je onder bepaalde voorwaarden ook recht op een Vlaamse aanmoedigingspremie bovenop die uitkering (zie deel III). Eventueel komt daar nog een vergoeding van je onderneming of sector bij. Voor de voorwaarden en formaliteiten neem je best contact op met het dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum.

Je behoudt al je sociale rechten alsof je voltijds gewerkt hebt. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld wordt wel herberekend voor de periode van zorgverlof rekening houden met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

3. Verlof voor palliatieve zorgen

3.1. Wat is verlof voor palliatieve zorgen ?

Je hebt als werknemer het recht om verlof te nemen om een persoon bij te staan met palliatieve verzorging. Hiervoor heb je geen voorafgaande toestemming van je werkgever nodig. Onder palliatieve verzorging verstaat men elke vorm van bijstand, op medisch, sociaal, administratief en psychologisch vlak en de verzorging van een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt en zich in een terminale fase bevindt. De persoon die bijstand nodig heeft, kan iemand anders zijn dan een

naaste of verwante van de werknemer. Als je palliatief verlof aanvraagt, moet je deze vraag steeds bewijzen met een getuigschrift van de geneesheer. Deze arts stelt vast dat je bereid bent om deze palliatieve zorgen te verstrekken.

De duur van dit verlof bedraagt één maand en kan verlengd worden met een maand. Het palliatief verlof gaat in op de eerste dag van de week die volgt op deze waarin je het geneeskundig getuigschrift afleverde. Het kan sneller ingaan als je werkgever hiermee akkoord is.

Je kan palliatief verlof opnemen onder de vorm van een volledige onderbreking of een vermindering met 1/2de of 1/5de van je loopbaan. Voor de vermindering van prestaties moet je voorafgaand voltijds werken.

3.2 Ontslagbescherming

Als je palliatief verlof opneemt, ben je tegen ontslag beschermd vanaf de dag van je aanvraag tot 3 maanden na afloop van je palliatief verlof. Je werkgever kan je alleen ontslaan om dringende of voldoende reden. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. In deze gevallen neem je natuurlijk best onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum.

Je behoudt al je sociale rechten alsof je voltijds gewerkt hebt. Je aantal vakantiedagen en vakantiegeld worden wel herberekend voor de periode van palliatief verlof waarin je overstapt naar een deeltijdse betrekking.

3.3 Uitkering

Tijdens je palliatief verlof, ontvang je een maandelijkse uitkering (zie tabel).

Maandelijkse bruto-uitkering palliatief verlof, 1/1/2008	
Volledige onderbreking	698,65 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	349,32 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	592,53 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	118,51 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	237,01 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	159,36 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	237,01 euro

Maandelijkse netto-uitkering palliatief verlof, 1/1/2008	
Volledige onderbreking	627,88 euro
Vermindering met 1/2, < 50 jaar	289,42 euro
Vermindering met 1/2, 50 jaar en meer	490,92 euro
Vermindering met 1/5, < 50 jaar	98,19 euro
Vermindering met 1/5, 50 jaar en meer	196,37 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, < 50 jaar*	132,03 euro
Vermindering met 1/5 – alleenwonende, >= 50 jaar*	196,37 euro

* Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is.

Deze uitkering wordt onder bepaalde voorwaarden aangevuld worden met een Vlaamse aanmoedigingspremie als je werkt in het Vlaamse gewest. Ook kan er eventueel een vergoeding van je onderneming of sector bijkomen.

Voor de aanvraag-formaliteiten wend je je best tot het dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum.

4. Schema thematische verloven

	Ouderschapsverlof	Zorgverlof	Palliatief verlof
Welke vorm ?	volledige onderbreking (3 maanden) halftijds werken (6 maanden) 1/5de vermindering (15 maanden)	volledige onderbreking halftijds werken 1/5de vermindering	volledige onderbreking halftijds werken 1/5de vermindering
Duur	per fracties gelijk aan één maand volledige onderbreking (voltijds regime)	max. 12 maanden (volledige LBO) of max. 2-4 maanden (deeltijds) per periode van min. 1 maand en max. 3 maanden	max. één maand (verlengbaar met één maand)
Anciënniteits-Voorwaarde	12 maanden dienst in de loop van de 15 maanden vóór de aanvraag	geen	geen
Tewerkstellings-Voorwaarde	voltijds werken op moment van aanvraag in geval van deeltijdse onderbreking (halftijds, 1/5de)	voltijds werken voor volledige onderbreking of 1/5de vermindering minstens 3/4de werken in geval van vermindering tot halftijds	voltijds werken op moment van aanvraag in geval van vermindering tot halftijds of voor 1/5de vermindering
Aanvraag	minstens 2 maanden, hoogstens 3 maanden vóór aanvang	7 dagen vóór aanvang	aanvang afhankelijk van medisch attest (week nadien)
Ontslagbescherming	ja	ja	ja



vlaamse aanmoedigingspremies

1. Vlaanderen betaalt aanvullende premies bij tijdskrediet of loopbaanvermindering

Als je tijdskrediet (deel I) of thematisch verlof (deel II) opneemt, heb je recht op een uitkering van de RVA. Wanneer je de loopbaan onderbreekt of minder gaat werken met het oog op het volgen van een opleiding of het verlenen van zorg, dan vult Vlaanderen de RVA-uitkering onder bepaalde voorwaarden aan met een Vlaamse aanmoedigingspremie.

Elke werknemer krijgt daartoe enerzijds een zorgkrediet, anderzijds een opleidingskrediet. Opgelet: dit zijn enkel financiële kredieten, als aanvulling op de federale uitkeringen. Het zijn dus geen bijkomende rechten op schorsing of vermindering van je loopbaan. Wanneer op Vlaams vlak bijvoorbeeld sprake is van een premiekrediet van 2 jaar voor volledig opleidingsverlof, dan heeft dit geen invloed op het tijdskrediet, dat in beginsel beperkt is tot 1 jaar (cao nr. 77), tenzij de sector het heeft verlengd.

Naast het zorgkrediet en het opleidingskrediet is er ook een bijzondere premie voor werknemers die werken in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering en die - om collectieve afdankingen te vermijden - de arbeidsduur verminderen buiten het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering of loopbaanvermindering (bv. gewone deeltijdarbeid of vermindering van de arbeidsduur met 10 %).

Voor de Vlaamse non-profit, de openbare sector en het onderwijzend personeel zijn er aparte regelingen die we hier niet behandelen.

Als je voltijds of deeltijds (minstens 3/4de) werkt, dan bedraagt de Vlaamse premie per maand bruto (bedragen op 01.01.2008):

- 168,93 euro (netto 150,35 euro) als je je loopbaan volledig onderbreekt;
- 112,62 euro (netto 100,23 euro) als je overstapt naar een halftijdse baan;
- 56,31 euro (netto 50,12 euro) als je je loopbaan vermindert met 1/5de in het kader van de thematische verloven.

Voor alleenwonenden, al dan niet met kinderen ten laste, worden de premies verhoogd met 41,67 euro bruto per maand (netto 37,09 euro).

Als je deeltijds werkt (minder dan 3/4de), en je je loopbaan volledig schorst dan bedraagt de Vlaamse premie per maand bruto (bedragen op 01/01/2008):

- 112,62 euro (netto 100,23 euro) als je minstens halftijds werkte;
- 56,31 euro (netto 50,12 euro) als je minder dan halftijds werkte.

Ook deze premies worden verhoogd met 41,67 euro bruto per maand (netto 37,09 euro) voor alleenwonenden, al dan niet met kinderen ten laste.

Deze premiebedragen worden geïndexeerd.

De Vlaamse premies zijn bruto belastbare bedragen. Er moeten geen sociale zekerheidsbijdragen op betaald worden. Wel wordt 11 % bedrijfsvoorheffing afgehouden. De premies moeten aangegeven worden als belastbaar vervangingsinkomen.

Je kan de informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremie ook terugvinden op de website van de Vlaamse overheid : www2.Vlaanderen.be. Voor informatie over de premiebedragen kan je tijdens kantoor tijd bellen naar de infolijn 1700.

2. Algemene voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor een Vlaamse premie, moet je voldoen aan een aantal algemene voorwaarden:

1. je kan er enkel beroep op doen als je werkt in de **privé-sector**. Je bent werknemer als je ‘met of zonder een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon’. Voor de Vlaamse openbare sector geldt het specifieke stelsel van aanmoedigingspremies. Dit laatste geldt ook voor het gesubsidieerd personeel (grosso modo het onderwijzend personeel) van het vrij onderwijs. Het niet-gesubsidieerd personeel (grosso modo het meester-, vak- en dienstpersoneel) van het vrij onderwijs volgt evenwel de regeling van de privé-sector. Ook het personeel van de Vlaamse non-profit heeft een eigen stelsel, in uitvoering van de cao non-profit. Voor het personeel van de beschutte en sociale werkplaatsen geldt eveneens een specifieke regeling. Het uitvoerend personeel volgt enkel voor de landingsbanen de regeling van de non-profit. Voor de rest vallen ze onder de regeling van de privé. Personeel van De Lijn en van de openbare kredietinstellingen kan wel beroep doen op de Vlaamse premies. Als je werkt in de openbare sector, maar niet valt onder de Vlaamse openbare sector of de cao-wet, heb je geen recht op Vlaamse premies. Het gaat hier over het personeel van de federale ministeries en instellingen, economische overheidsbedrijven (NMBS, De Post, Belgacom, BIAC) en het personeel van de provincies dat valt onder de federale overheid. Voor meer informatie over deze specifieke regelingen, spreek best je ACV-afgevaardigde aan of ga je langs bij het dichtstbijzijnde ACV-dienstencentrum;
2. **je werkt in het Vlaams gewest**. Als je dus werkt in het Brussels of Waals gewest kan je geen Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen. Je woonplaats of nationaliteit zijn dan weer niet bepalend voor het recht op de premies. Walen, Brusselaars of grensarbeiders die in Vlaanderen werken komen dus ook in aanmerking;
3. **je bent 1 jaar tewerkgesteld bij je werkgever**. Elke schorsing (ook loopbaanvermindering, tijdskrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof) wordt echter als periode van tewerkstelling aanzien. Deze voorwaarde geldt niet voor deeltijdsen (minder dan 3/4de) die hun loopbaan volledig onderbreken en voor arbeidsduurvermindering met minstens 10% in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering;
4. **je hebt een recht op de Vlaamse aanmoedigingspremies als je onderneming gedekt is door een akkoord met de werkgever(s) over het zorgkrediet, het opleidingskrediet of de formule voor bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering**. Dit akkoord kan drie vormen aannemen:
 - een sectorakkoord dat werd afgesloten in het paritair comité van jouw sector. Dit hoeft niet noodzakelijk een cao te zijn. Een sector kan intekenen op alle drie de kredieten, of op één of twee van de formules;
 - in sectoren zonder akkoord kan eventueel nog op bedrijfsvlak ingetekend worden op de premies door een cao of door een akkoord gesloten in de overlegorganen van de onderneming;
 - in bedrijven met minder dan 50 werknemers en zonder vakbondsafvaardiging kan de cao of het bedrijfsakkoord met de vakbonden vervangen

worden door een toetredingsakte, die enkel wordt ondertekend door de werkgever.

Als je werkt in een onderneming die niet gedekt is door een sectorakkoord is er voorzien in een aanvullende regeling. Je kan dan voor zeer specifieke redenen toch een premie genieten in het kader van het zorgkrediet of het opleidingskrediet, zelfs als er geen bedrijfsakkoord of toetredingsakte is.

Voor de Vlaamse premies geldt geen vervangingsplicht.

Naast deze algemene voorwaarden zijn er per krediet ook specifieke voorwaarden. Die zetten we hieronder op een rijtje.

3. Zorgkrediet

Tijdens je beroepsloopbaan krijg je een krediet van maximum één jaar voor aanmoedigingspremies in geval van zorgtaken.

Je kan dit krediet slechts opnemen voor:

- de zorg van een kind dat maximum 7 jaar oud is (11 jaar als het kind voor 66% gehandicapt is);
- de zorg voor een moeder of vader ouder dan 70 jaar;
- de bijstand aan een persoon die leidt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt;
- de bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- en als je voldoet aan de algemene voorwaarden (zie punt 2).

Je kan het krediet opnemen, hetzij als aanvulling bij de RVA-uitkering wegens tijdskrediet, d.w.z. voor volledige onderbreking van je loopbaan, hetzij voor vermindering tot halftijdse arbeid. Het heeft geen belang of je dit doet in het kader van het tijdskrediet of in het kader van de “thematische verloven” (ouderschapsverlof, palliatief verlof, zorgverlof voor zwaar zieke). Voor de voltijdse werknemers die een thematisch verlof opnemen (zie deel II) is er wel een extraatje voorzien. Zij kunnen het krediet ook opnemen als aanvulling bij de RVA-uitkering wanneer zij 1/5 minder gaan werken.

Bij elke uitbetaling van een maandelijke premie wordt je zorgkrediet met een maand afgebouwd. Na 12 maanden is je zorgkrediet dus op. Ook elke maand zorgkrediet die vroeger reeds opnam, gaat in mindering van je toekomstige zorgkrediet.

4. Opleidingskrediet

Je krijgt een krediet van twee jaar voor opleiding, als je een van de volgende opleidingen volgt:

- een beroepsopleiding van of erkend door de VDAB, echter met uitsluiting van de opleidingen binnen bedrijven die worden gefinancierd door de VDAB;
- elke opleiding georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door een paritair beheerde sectorale instelling;
- elke andere opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en waarvan het programma minstens 120 uren op jaarbasis bevat.

Om je premie voor het opleidingskrediet te kunnen opnemen, moet je natuurlijk ook voldoen aan de algemene voorwaarden voor de Vlaamse aanmoedigingspremies (zie hoger). Als je al 20 jaar beroepsactief bent, verhoogt je opleidingskrediet tot 2,5 jaar. Zowel de gepresteerde arbeidsdagen tijdens de beroepsloopbaan als de op basis van de cao nr. 77 gelijkgestelde dagen, worden hiervoor samengeteld. Ook periodes van loopbaanvermindering tellen mee.

Je opleidingskrediet is onbeperkt (dus eventueel langer dan 2 of 2,5 jaar) voor de tijd die nodig is om een tweedekansopleiding, of een knelpuntopleiding te volgen (dus eventueel meer dan 2 jaar). Onder tweedekansopleiding verstaat men:

- een opleiding om een diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair te halen dat hoger is dan het reeds behaalde;
- een opleiding van een centrum voor basiseducatie;
- een basisopleiding informatica;
- een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen;
- een opleiding van een centrum voor volwassenenonderwijs (CVO).

Onder knelpuntopleiding verstaat men een opleiding gericht op een diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot een knelpuntberoep. Wat een knelpuntopleiding is wordt vastgesteld op basis van:

- ofwel de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB (jaarlijkse vacatureanalyse);
- ofwel de lijst van studies van de RVA voor werklozen die met behoud van uitkering terugkeren naar het onderwijs.

Zoals voor het zorgkrediet is voorzien dat je het krediet hetzij kunt opnemen als aanvulling bij de RVA-uitkering wegens tijdskrediet, d.w.z. een volledige onderbreking van de loopbaan, hetzij een overstap naar halftijdse arbeid. Je kan het niet opnemen als aanvulling bij de RVA-uitkering bij 1/5-loopbaanvermindering. Voor elke maandelijkse premie wordt je opleidingskrediet met een maand verminderd. Als je reeds vroeger maanden van je opleidingskrediet opnam, worden die ook in mindering gebracht.

5. Vermindering van de arbeidsduur in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering

De derde kredietformule heeft niets te maken met de thematische verloven of met tijdskrediet. Als je in het kader van een herstructureringsplan je arbeidsduur vermindert met ten minste 10 % van de voltijdse arbeidsregeling, kun je gedurende maximum 2 jaar een aanmoedigingspremie krijgen.

Je moet dan wel naast de algemene voorwaarden (zie hoger) voldoen aan de volgende specifieke voorwaarden:

- je blijft minstens halftijds werken;
- je onderneming moet erkend zijn of worden erkend als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering.

Je kan deze premie niet genieten als:

- je een tweede tewerkstelling als de werknemer (deeltijds of voltijds) hebt;
- je inkomsten uit een zelfstandige activiteit hebt, tenzij deze zelfstandige activiteit reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende 1 jaar voor de aanvang van de verminderde arbeidsduur;
- je een onderbrekingsuitkering krijgt (voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof);
- je een aanmoedigingspremie voor loopbaanvermindering krijgt.

De premie bedraagt per maand (brutobedragen op 01.01.2008):

- 140,78 euro (netto 125,29 euro) als je overstapt van een voltijdse arbeidsregeling naar een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat je gedurende het jaar dat de arbeidsduurvermindering voorafgaat voltijds gewerkt hebt;
- 84,47 euro (netto 75,18 euro) als je je arbeidsprestaties met minstens 20 % van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer vermindert (bijvoorbeeld overstap van voltijds naar een 4/5de-baan of van een 4/5de-baan naar halftijds);
- 56,31 euro (netto 50,12 euro) als je je arbeidsprestaties met minstens 10 % (en minder dan 20 %), van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer vermindert (bijvoorbeeld overstap van 36 uur naar 32 uur of overstap van een 4/5de-baan naar een 2/3de-baan).

Deze premies worden geïndexeerd. Zij worden (anders dan het zorg- of opleidingskrediet) niet verhoogd voor alleenwonenden.

6. Aanvullende regeling voor zorg of tweedekansopleiding

Als je onderneming niet gedekt is door een sectorakkoord over de premies, is er wel voorzien in een minimumregeling. Je hebt daarop dan altijd recht, ook als er in je bedrijf geen bedrijfsakkoord werd afgesloten of een toetredingsakte werd ondertekend. Eén uitzondering: als er in de sector echter een schriftelijk akkoord is om te onderhandelen op bedrijfsvlak en het bedrijf tekent niet in, dan heb je ook geen recht op de aanvullende regeling. Deze regeling is dus beperkt tot sectoren die niet inteekenen op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremie en die geen mandaat gegeven hebben om hierover op ondernemingsvlak te onderhandelen.

Je kan in het kader van de aanvullende regeling een premie genieten voor 4 specifieke redenen:

1. verlof voor palliatieve zorgen;
2. verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
3. ouderschapsverlof in het kader van de thematische verloven;
4. verlof voor een tweedekansopleiding.

Voor de eerste twee redenen is dit niet beperkt is tot de thematische verloven. Als je het tijdskrediet gebruikt voor palliatieve zorgen of voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, kom je ook in aanmerking voor deze aanvullende regeling.

De premiebedragen zijn dezelfde als voor de premies voor het zorgkrediet of opleidingskrediet.

Ook voor wat betreft de maximale duurtijd van de premies gelden dezelfde regels als voor het gewone zorgkrediet of opleidingskrediet, m.a.w.:

- 1 jaar voor de 3 zorgverloven;
- geen beperking voor de tweedekansopleiding.

7. Aanvraagprocedure

Je doet financieel verlies als je te lang wacht met het indienen van de aanvraag. Er worden immers geen premies betaald voor de periode van loopbaanvermindering of arbeidsduurvermindering die zich situeert voor de 6de maand die voorafgaat aan de maand waarin de aanvraag voor de premies werd ingediend. De aanvraag moet gebeuren via speciale aanvraagformulieren bij de Vlaamse Administratie Werkgelegenheid.

Bij de aanvraag van de premie kan het ACV-diensten-centrum je helpen.

8. Controle, sancties, opvolging

Je verliest het recht op de uitbetaling van je premie vanaf de eerste dag van de maand waarop je de onderneming verlaat (ongeacht de reden van vertrek) of je niet meer aan de voorwaarden waaronder de premie werd toegekend voldoet.

Premies die onrechtmatig werden verkregen kunnen worden teruggevorderd.

Controle op de naleving van de voorwaarden gebeurt door de Inspectie Werkgelegenheid van de Administratie Werkgelegenheid.





BIJLAGEN

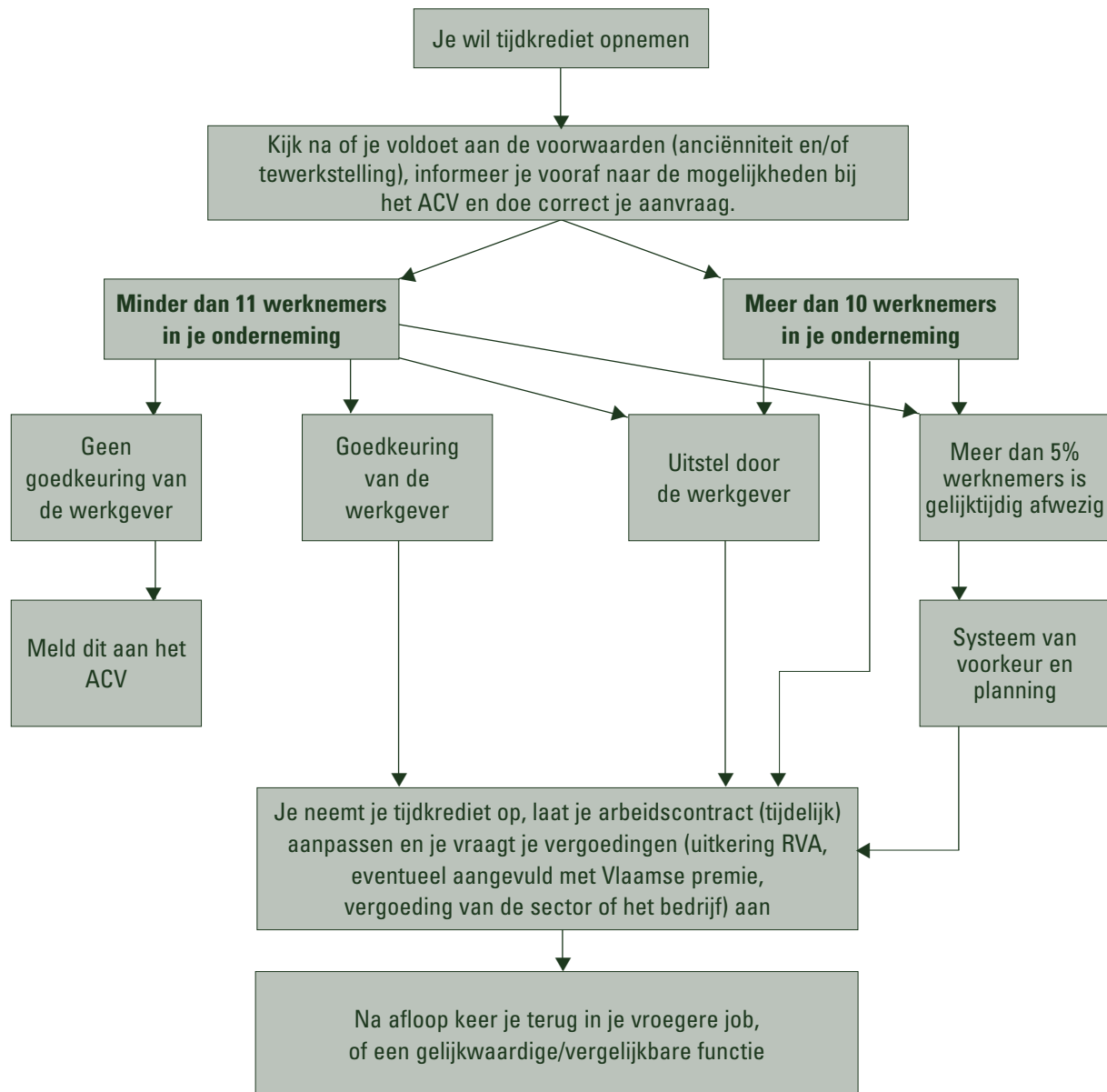
	Tijkrediet	Loopbaanvermindering tot een 4/5 tewerkstelling	Loopbaanvermindering voor +50-jarigen
Recht	Recht op volledige onderbreking van de betrekking of overstappen naar een halftijdse betrekking.	Recht op 1/5de loopbaanvermindering (vierdagenweek) onder de vorm van één dag per week of twee halve dagen per week.	Recht op 1/5 loopbaanvermindering of recht op halftijdse betrekking (als loopbaanvermindering).
Leeftijdsvoorwaarde	Geen, dus volledig tijkrediet kan ook nog voor 50 plussers.	Geen.	50 jaar zijn op de (gewenste) ingangsdatum van het recht.
Anciënniteitsvoorwaarde	Gedurende 15 maanden vóór de aanvraag minstens 12 maanden verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever.	Gedurende 5 jaar vóór de aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden geweest zijn.	<ul style="list-style-type: none"> Gedurende 3 jaar vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst. 20 jaar beroepsverleden als werknemer kunnen bewijzen op het ogenblik van de aanvraag.
Tewerkstellingsvoorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> <i>Volledige onderbreking</i> : geen (kan voor iedere werknemer, ongeacht het arbeidsregime). <i>Halftijds tijkrediet</i> : minstens 3/4den gewerkt hebben gedurende de 12 maanden vóór de aanvraag. 	<p>Gedurende 12 maanden vóór de aanvraag gewoonlijk voltijds gewerkt hebben in een regime van minstens 5 dagen per week.</p> <p>Werknemers die voltijds werken in ploegen of andere dan weekperiodes kunnen toegelaten worden mits een sectorale CAO dit recht opent.</p>	<p><i>1/5 loopbaanvermindering:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> gedurende 12 maanden vóór de aanvraag voltijds werken; of reeds 4/5 werken in het regime van loopbaanvermindering beneden 50 jaar (met uitkering) <p><i>1/2 loopbaanvermindering:</i> gedurende 12 maanden vóór de aanvraag minstens 3/4 werken.</p>
Berekeningswijze van de tewerkstellingsvoorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> Alle wettelijke schorsingen in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn gelijkgesteld. Ziekte is enkel gelijkgesteld voor de periodes die gedekt worden door gewaarborgd loon. Thematische verloven worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de tewerkstellingsperiode. Een ziekteperiode niet gedekt door gewaarborgd loon, wordt gedurende 5 maanden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de tewerkstellingsperiode. 		
Duur	Minimum 3 maanden en maximum 12 maanden, verlengbaar bij cao (per sector/onderneming) tot 5 jaar over de ganse loopbaan. Vanaf het tweede jaar kan je enkel voor bepaalde motieven een uitkering krijgen.	Minimum 6 maanden en maximum 5 jaar over de ganse loopbaan.	<ul style="list-style-type: none"> <i>1/5 loopbaanvermindering:</i> minimum 6 maanden en maximum tot aan de pensioen/brugpensioenleeftijd. <i>1/2 loopbaanvermindering:</i> minimum 3 maanden en maximum tot aan pensioen/ brugpensioenleeftijd.
Uitkering (bruto)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Volledige onderbreking-:</i> 5 jaar anciënniteit : 569,53 euro geen 5 jaar anciënniteit : 427,14 euro 	140,64 euro, of 181,50 euro voor een alleenwonende al dan niet met één of meer kinderen ten laste.	<ul style="list-style-type: none"> <i>1/5 loopbaanvermindering :</i> 197,60 euro, of 238,45 euro voor een alleenwonende al dan niet met één of meer kinderen ten laste.

	Tijkrediet	Loopbaanvermindering tot een 4/5 tewerkstelling	Loopbaanvermindering voor +50-jarigen
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Halftijds tijkrediet</i> 5 jaar anciënniteit : 284,76 euro geen 5 jaar anciënniteit : 213,57 euro Deze bedragen gelden als je bij aanvang voltijds werkt, zoniet wordt de uitkering proportioneel herberekend. 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>1/2 loopbaanvermindering</i> : 425,40 euro Dit bedrag wordt proportioneel herberekend als je bij aanvang niet voltijds werkte behalve wanneer je overstapt van een 4/5 loopbaanvermindering naar halftijds.
Cumulatie met zelfstandige activiteit mogelijk ?	Ja, maar enkel in geval van volledig tijkrediet en de bijkomende zelfstandige activiteit reeds gedurende één jaar vóór de aanvang werd uitgeoefend. Cumulatie is beperkt tot 12 maanden.	Nee, niet mogelijk.	Nee, niet mogelijk.
Cumulatie met bijberoep als loontrekkende	Ja, indien dit bijberoep reeds minstens één jaar vóór de aanvang van het tijkrediet werd uitgeoefend.	Ja, indien dit bijberoep reeds minstens één jaar vóór de aanvang van de loopbaanvermindering werd uitgeoefend.	<ul style="list-style-type: none"> • Ja, indien dit bijberoep reeds minstens één jaar vóór de aanvang van de loopbaanvermindering werd uitgeoefend • Halftijdse loopbaanvermindering kan steeds gecumuleerd worden met taken van mentorschap of begeleiding van nieuwe werknemers.
Sociaal statuut: gelijkstelling pensioenrechten	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jaar gelijkstelling zowel bij volledig tijkrediet als bij halftijds tijkrediet. (niet indien tijkrediet zonder uitkering) • Er is geen verhoudingsgewijze aanpassing bij halftijds tijkrediet. 	Volledige gelijkstelling in pensioenrechten.	Volledige gelijkstelling in pensioenrechten aan het laatst verdiende loon.

Ga ook steeds na of je recht hebt op een Vlaamse aanmoedigingspremie of bijkomende premie van je sector of onderneming. De meest actuele informatie vind je op www.tijkrediet.be!

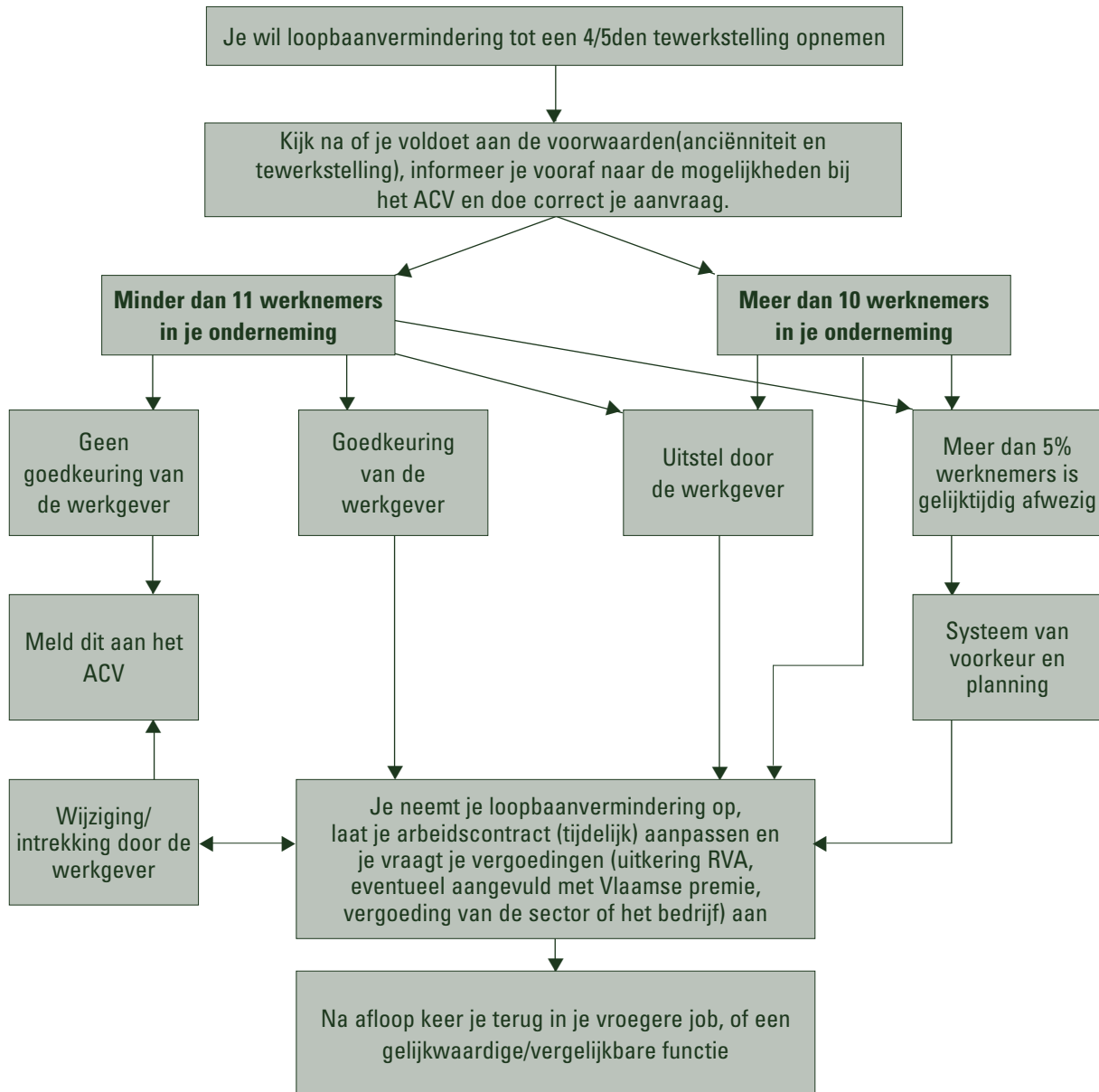
BIJLAGE 2

STAPPENPLAN TIJDKREDIET



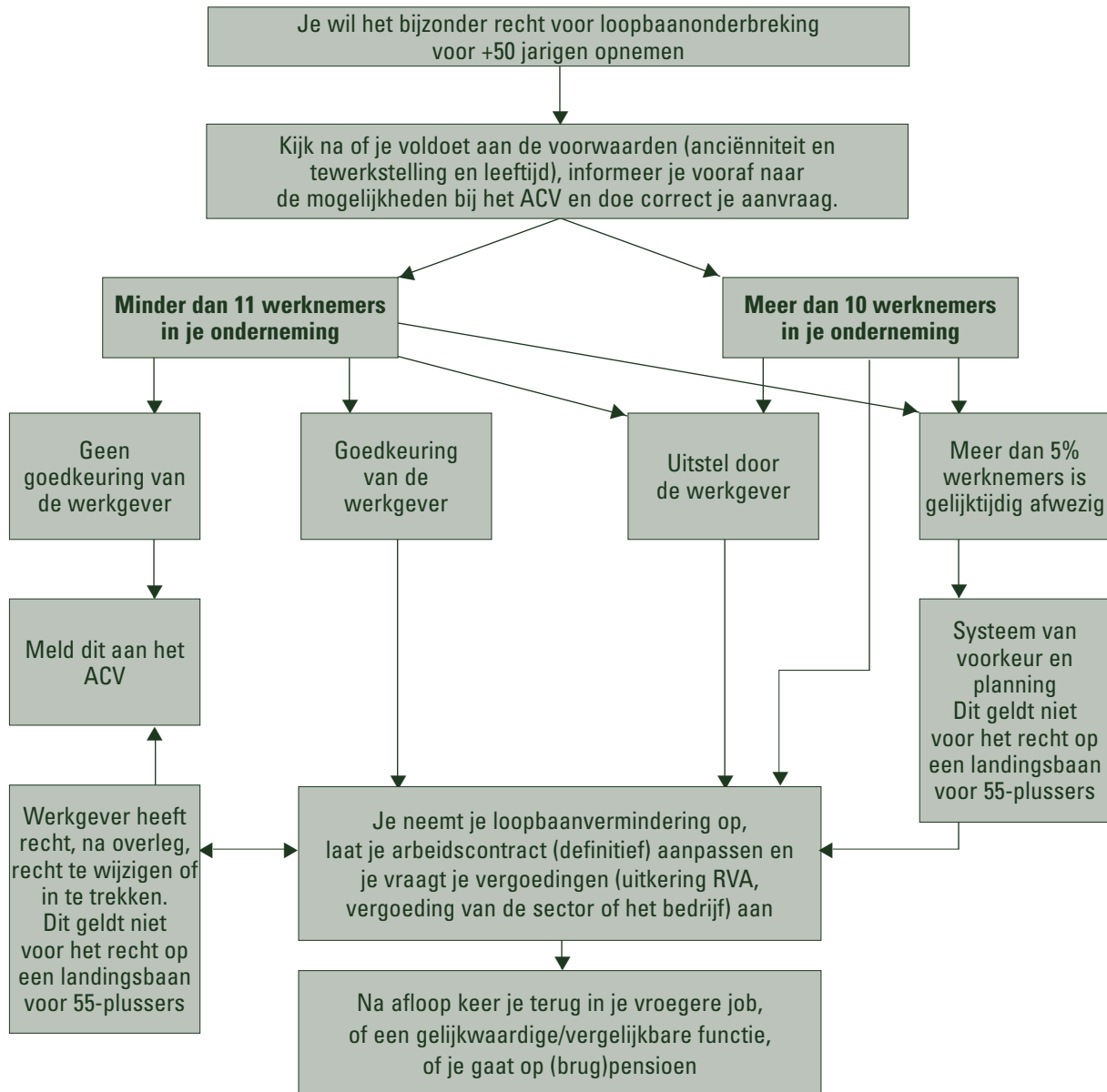
BIJLAGE 3

STAPPENPLAN VOOR LOOPBAANONDERBREKING TOT EEN 4/5DEN TEWERKSTELLING



BIJLAGE 4

STAPPENPLAN VOOR HET BIJZONDER RECHT VAN LOOPBAANVERMINDERING VOOR +50 JARIGEN



ACV-verbonden

ACV-Aalst-Oudenaarde (9300)
Hopmarkt 45 - Aalst
053/77.92.92

ACV-Antwerpen (2000)
Nationalestraat 111 - Antwerpen
078/15.20.58

ACV-Brugge (8000)
Oude burg 17 - Brugge
050/44.41.11

ACV-Brussel-Halle-Vilvoorde (1000)
Pletinckxstraat 19 - Brussel
02/508.87.11

ACV-Gent-Eeklo (9000)
Poel 7 - Gent
09/265.42.11

ACV-Leuven (3000)
L. Vanderkelenstraat 32 - leuven
078/15.15.99

ACV-Limburg (3500)
Mgr. Broekxplein 6 - Hasselt
011/30.60.00

ACV-Mechelen-Rupel (2800)
Onder den Toren 5 - Mechelen
015/28.85.11

ACV-Midden-West-Vlaanderen (8800)
Henri Horriestraat 31 - Roeselare
051/26.55.55

ACV-Oostende-Westhoek (8400)
Dr. L. Colensstraat 7 - Oostende
059/55.25.11

ACV-Turnhout (2300)
Korte Begijnenstraat 20 - Turnhout
078/15.16.16

ACV- Waas en Dender (9100)
H. Heymanplein 7 - Sint-Niklaas
03/760.13.10

ACV-Zuid-West-Vlaanderen (8500)
President Kennedypark 16D - Kortrijk
056/23.55.11

Adressen en openingsuren van
ACV-dienstencentra vind je ook op
<http://adressen.acv-online.be>

Je wil tijdelijk minder werken?

Dan is het ACV je gesprekspartner bij uitstek. Wij onderzoeken samen met jouw alle mogelijkheden om minder te gaan werken of je loopbaan te onderbreken. Je krijgt daarbij niet alleen een overzicht van de wetgeving, maar ook van alle uitkeringen en premies waar je recht op hebt. Je kan voor deze dienstverlening terecht in de ACV-dienstencentra (adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>). Of op www.tijkrediet.be. Op deze site vind je de meest actuele informatie over minder werken. En je kan er online een simulatie maken van de gevolgen voor je inkomen als je minder gaat werken.

Als je nog geen lid bent van het ACV, kan je dit natuurlijk nog altijd worden. Je vult gewoon de onderstaande invulstrook in en stuurt hem op naar je ACV-verbond (adressen ook op deze pagina). Wij doen de rest.



FAMILIENAAM: _____

VOORNAAM: _____

STRAAT en NR: _____

_____ BUS: _____

POSTCODE: _____ GEMEENTE: _____

TEL.: _____

WIL LID WORDEN VAN HET ACV.

Officieel invulformulier wordt bezorgd.

Andere interessante brochures



arbeid en zwangerschap



ARBEID EN GEZIN
LEIDRAAD VOOR EEN DOEDE COMBINATIE VAN WERK EN ZORG



*te verkrijgen
in je ACV-dienstencentrum*

A man with glasses and a baby in an office setting. The man is in the foreground, looking slightly to the right. The baby is behind him, looking towards the camera. The background shows an office environment with desks and a person standing in the distance.

tijkrediet en
loopbaanvermindering
in de privésector

www.tijkrediet.be

