



Tijdskrediet en thematische verloven

ABVV

Samen sterk

***Tijdskrediet
en thematische
verloven***

Inhoud

Deze brochure omvat de nieuwe regels voor tijdskrediet en thematisch verlof voor werknemers in de privésector van kracht vanaf 1 april 2017.

Als je nog vragen hebt, neem dan contact op met de ABVV-afgevaardigde in je bedrijf of de lokale ABVV-afdeling. Je kan voor informatie ook terecht bij de plaatselijke RVA-kantoren. Nuttige webadressen vind je achteraan in deze brochure.

Mannen - Vrouwen:

Verwijzingen naar personen of functies hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

Inhoudstafel

	Voorwoord	5
■ 1.	Tijdskrediet met motief	7
	1.1. Zes motieven: vijf zorg- en één opleidingsmotief	7
	1.2. Totale duurtijd: maximum 51 (36) maanden	7
	1.3. Impact van eerder opgenomen periodes van tijdskrediet	8
	1.4. Verschillende opnamevormen	8
	1.5. Minimumduur per motief en opnamevorm	9
	1.6. Belangrijke voorwaarden en definities bij de zes motieven	9
	1.6.1. Aan welke leeftijdsvoorwaarde moet het kind waarvoor je zorgt voldoen?	9
	1.6.2. Wat wordt bedoeld met een 'gehandicapt kind'?	10
	1.6.3. Wat wordt bedoeld met 'palliatieve zorg'?	10
	1.6.4. Voor welk 'zwaar ziek gezins- of familie lid' kan je tijdskrediet opnemen?	10
	1.6.5. Hoe de zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind rechtvaardigen?	10
	1.6.6. Wat betekent een 'erkende opleiding'?	11
	1.7. Algemene toegangsvoorwaarden	11
	1.7.1. Loopbaanvoorwaarden	11
	1.7.2. Tewerkstellingsvoorwaarden	11
■ 2.	Tijdskrediet eindloopbaan (landingsbaan)	13
	2.1. Vanaf 50 jaar	13
	2.2. Vanaf 55 jaar	13
	2.2.1. Zonder uitkering	13
	2.2.2. Uitzonderingen met uitkering?	14
	2.2.3. Wat met je pensioen?	14
	2.3. Vanaf 60 jaar	15
	2.4. Algemene toegangsvoorwaarden	15
	2.4.1. Loopbaanvoorwaarde	15
	2.4.2. Anciënniteitsvoorwaarde	15
	2.4.3. Tewerkstellingsvoorwaarde	15
■ 3.	Hoe tijdskrediet aanvragen?	
	Wat met weigering, uitstel, ontslag, terugkeer en cumul?	16
	3.1. Hoe en wanneer aanvragen?	16
	3.2. Kan je aanvraag geweigerd worden?	16
	3.3. Kan de gewenste aanvangsdatum uitgesteld worden?	17
	3.3.1. Uitstel wegens ernstige interne of externe redenen	17
	3.3.2. Specifiek uitstel voor bepaalde werknemers van 55 jaar en ouder	17
	3.3.3. Uitstel ten gevolge het overschrijden van de 'drempel'	17
	3.4. Ontslagbescherming en recht op terugkeer	19
	3.4.1. Ontslagbescherming	19

	3.4.2. <i>Recht op terugkeer</i>	19
	3.5. Kun je tijdskrediet cumuleren met andere activiteiten of inkomsten?	19
■ 4.	Impact van tijdskrediet op je belastingen en sociale rechten	21
	4.1. Belastingen	21
	4.2. Werkloosheid	21
	4.3. Pensioen	21
	4.3.1. <i>Impact van tijdskrediet met motief</i>	21
	4.3.2. <i>Impact van tijdskrediet eindloopbaan</i>	22
	4.4. Ziekte	22
	4.4.1. <i>Ziekte en deeltijds tijdskrediet</i>	22
	4.4.2. <i>Ziekte en volledig tijdskrediet</i>	23
	4.4.3. <i>Tijdskrediet uitstellen of stopzetten omwille van ziekte</i>	23
	4.5. Vakantie, vakantiegeld en eindejaarspremie	23
	4.6. Opzegvergoeding en aanvullende vergoeding	23
	4.7. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of brugpensioen	23
■ 5.	Thematische verloven	24
	5.1. Ouderschapsverlof	24
	5.1.1. <i>Voor wie?</i>	24
	5.1.2. <i>Onder welke vorm en hoe lang?</i>	24
	5.1.3. <i>Hoe aanvragen?</i>	25
	5.2. Verlof voor medische bijstand	25
	5.2.1. <i>Voor wie?</i>	25
	5.2.2. <i>Medische bijstand voor je gehospitaliseerd minderjarig kind</i>	26
	5.2.3. <i>Onder welke vorm en hoe lang?</i>	26
	5.2.4. <i>Hoe aanvragen?</i>	27
	5.3. Palliatief verlof	27
	5.3.1. <i>Voor wie?</i>	27
	5.3.2. <i>Onder welke vorm en hoe lang?</i>	27
	5.3.3. <i>Hoe aanvragen?</i>	27
	5.4. Sociaal statuut	28
■ 6.	Bedrag van uitkeringen	29
■ 7.	Aanvullende Vlaamse aanmoedigingspremies	32
	7.1. Wie komt in aanmerking voor deze premies?	32
	7.2. Welke aanmoedigingspremies bestaan er?	32
	7.2.1. <i>Aanmoedigingspremie zorgkrediet</i>	32
	7.2.2. <i>Aanmoedigingspremie opleidingskrediet</i>	34
	7.2.3. <i>Aanmoedigingspremie arbeidsduurvermindering</i>	35
	7.3. Hoe vraag je de premie aan?	36
	7.4. Wat als je persoonlijke situatie verandert?	37
■ 8.	Schematisch overzicht	38
■ 9.	Waar vind je meer informatie?	40
■ 10.	Wil je lid worden?	41

Voorwoord

Sinds jaar en dag ijvert het ABVV voor maatregelen die een goede combinatie van werk en privéleven haalbaar en mogelijk maken. Om die reden :

- pleiten we voor meer, kwaliteitsvolle en betaalbare zorgvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevende personen.
- pleiten we voor een algemene arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen.
- lanceerden we op 18 februari 2000 het voorstel van twee weken vaderschapsverlof én de invoering van een algemeen recht op tijdskrediet.
- deden we op 19 maart 2016, Vaderdag, het voorstel van 20 dagen geboorteverlof voor de partner van de moeder. Een uitgebreid en verplicht geboorteverlof zodat de partner niet meer onder druk komt te staan om het verlof niet op te nemen.

Het tijdskrediet zag op 14 februari 2001, Valentijnsdag, via collectieve arbeidsovereenkomst (cao)¹ 77 het levenslicht. Een mooi vooruitzicht op een meer ontspannen loopbaan en op meer ruimte voor zorg, opleiding of gewoonweg meer vrije tijd voor werkenden. Maar ook een kans op bijkomende tewerkstelling voor werkzoekenden. Dit in de veronderstelling dat werkgevers verplicht zouden worden om de personeelsleden met tijdskrediet te vervangen door werkzoekende mensen. Aan deze eis werd tot op heden niet tegemoet gekomen.

Bovendien lieten opeenvolgende regeringen niet na om het tijdskrediet vanuit hun 'besparingslogica' behoorlijk te ondergraven. Een eerste reeks besparingen - waardoor cao 103 tot stand kwam - werd doorgevoerd op 1 januari 2012. Een tweede reeks werd doorgevoerd in 2015. Eind 2016 werd de cao aangepast aan de realiteit en gemoderniseerd. Jarenlang besparen betekende strengere toegangsvoorwaarden, in een aantal gevallen een behoorlijke inperking van het recht op uitkeringen en niet te onderschatten gevolgen voor de sociale zekerheidsrechten.

De laatste onderhandelingen hebben ook positieve resultaten voor de werknemers opgeleverd. De nieuwe regelgeving komt beter tegemoet aan veranderingen in de samenleving. Enkele voorbeelden.

- Het tijdskrediet met motief wordt uitgebreid van 36 tot 51 maanden op een loopbaan. Bovendien wordt het eerste jaar tijdskrediet zonder motief, dat je in het verleden reeds opnam, niet langer in mindering gebracht van die 51 maanden.
- Je kan nu ook tijdskrediet opnemen om zorg te dragen voor de ouders en kinderen van de partner waarmee je wettelijk samenwoont. Voordien kon dit enkel als je met deze partner gehuwd was.
- Ouderschapsverlof kan je nu ook voor 40 maanden volgens een 1/10^{de} stelsel opnemen.
- Wanneer je twee deeltijdse jobs - samen goed voor een voltijdse job - bij twee verschillende werkgevers combineert, dan mag je voortaan ook 1/5^{de} tijdskrediet voor zorg of opleiding aanvragen.
- De uitkeringen van thematische verloven voor alleenstaande ouders zullen vanaf april 2017 fors verhoogd worden.

¹ Collectieve arbeidsovereenkomst is een geheel van afspraken tussen werkgever(s) en vakbonden.

De focus van de nieuwe regelgeving ligt evenwel nog meer dan vroeger op zorg. Om te vermijden dat hoofdzakelijk vrouwen deze 'zorgrekening' zullen betalen, blijven we onze strijd voor betere zorgvoorzieningen en collectieve arbeidsduurverkortung dan ook onverminderd voortzetten!

Het is belangrijk om al je mogelijkheden te kennen en vooral om goed geïnformeerd te zijn over de gevolgen van je keuze. Deze brochure informeert je over de nieuwe regelgeving qua voorwaarden, uitkeringen en sociale zekerheidsrechten.

Marc GOBLET
Algemeen Secretaris

Rudy DE LEEUW
Voorzitter

1 Tijdskrediet met motief

Fundamentele veranderingen t.a.v. de vorige regeling

- Tijdskrediet van 1 jaar zonder motief is afgeschaft.
- De maximumtermijn voor het opnemen van tijdskrediet met zorgmotief is opgetrokken tot 51 maanden.
- Je kan voortaan ook tijdskrediet opnemen om te zorgen voor een familielid van de eerste graad van de partner waar je mee samenwoont. Voorheen moest je gehuwd zijn.
- Wanneer je twee deeltijdse jobs - samen goed voor een voltijdse job - combineert, dan mag je voortaan ook 1/5^{de} tijdskrediet voor zorg of opleiding aanvragen. Vroeger was een voltijds job bij één werkgever hier een vereiste.

1.1 Zes motieven: vijf zorg- en één opleidingsmotief

Er bestaan zes motieven die je kan invoeren om tijdskrediet op te nemen. Vijf zorg- en één opleidingsmotief:

1. zorg voor je kind jonger dan 8 jaar;
2. zorg voor je gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
3. palliatieve zorg voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn;
4. zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid;
5. bijstand of zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin;
6. het volgen van een erkende opleiding.

Let op! Tijdskrediet met motief mag niet verward worden met de thematische verlopen. Het zijn twee aparte stelsels die naast elkaar bestaan. Je kan van beiden gebruik maken en beiden cumuleren. De thematische verlopen komen in hoofdstuk 5 van deze brochure aan bod.

1.2 Totale duurtijd: maximum 51 (36) maanden

Op je volledige loopbaan heb je recht op maximum 51 maanden tijdskrediet met motief. Enkel voor het motief 'erkende opleiding' is het recht beperkt tot 36 maanden.

Let op! Deze 51 en 36 maanden mogen niet bij elkaar opgeteld worden. Het totaal aantal maanden tijdskrediet met motief op een loopbaan is beperkt tot 51 maanden. Heb je bijvoorbeeld 36 maanden opgenomen voor een erkende opleiding, dan resten er nog slechts 15 maanden die je kan opnemen voor zorgmotieven.

1.3 Impact van eerder opgenomen periodes van tijdkrediet

Indien je jouw loopbaan in het verleden al onderbroken hebt door tijdkrediet of loopbaanonderbreking, dan worden deze periodes afgetrokken van de 36 of 51 maanden waar je vandaag recht op hebt.

De impact van de eerder opgenomen periodes is verschillend naargelang het om tijdkrediet met of zonder motief ging:

- Tijdkrediet met motief wordt niet pro rata aangerekend. Dit wil zeggen dat een opname van 5 jaar in het 1/5^{de} stelsel telt als 5 en dus niet als 1 jaar.
- Tijdkrediet zonder motief wordt daarentegen wel pro rata aangerekend. Dat wil zeggen dat een opname van 5 jaar in het 1/5^{de} stelsel telt als 1 en dus niet als 5 jaar.

Bovendien worden de eerste 12 maanden tijdkrediet zonder motief die je vroeger opnam, niet in mindering gebracht van het tijdkrediet met motief.

Dit betekent dat, wanneer je reeds 1 jaar tijdkrediet zonder motief hebt opgenomen, je vandaag nog steeds recht hebt op 51 maanden tijdkrediet met motief. Een nieuwigheid die de afschaffing van het tijdkrediet zonder motief uiteraard wat wil 'verzachten'.

Let op! De thematische verloven zijn een apart stelsel, los van het tijdkredietstelsel. Beide stelsels kunnen gecumuleerd worden en het opgenomen of nog op te nemen tijdkrediet kan niet afgetrokken worden van het thematisch verlof (of omgekeerd).

1.4 Verschillende opnamevormen

Je kan het tijdkrediet met motief zowel voltijds, halftijds als in een 1/5^{de} vorm opnemen. Niet elke werknemer kan echter aanspraak maken op om het even welke vorm!

1. De 1/5^{de} opnamevorm is voor elke werknemer gegarandeerd.
2. Voor een voltijdse of halftijdse opname is echter een cao² op sector- of ondernemingsniveau vereist. Check via je delegatie of lokale vakcentrale of er effectief een cao bestaat.
3. Voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar is daarentegen geen cao vereist voor een voltijdse of halftijdse opnamevorm.
4. De 51 maanden tijdkrediet met motief kunnen in ieder geval niet proportioneel opgenomen worden. De opname van 1 jaar 1/5^{de} of 1 jaar voltijds tijdkrediet met motief, tellen beiden voor 12 maanden.

Tip! Wie tijdkrediet met motief in zijn voltijdse of halftijdse vorm opneemt, houdt verhoudingsgewijs meer dagen tijdkrediet over. Je uitkering ligt wel lager.

² Collectieve arbeidsovereenkomst is een geheel van afspraken tussen werkgever(s) en vakbonden.

1.5 Minimumduur per motief en opnamevorm

Bij elke aanvraag van tijdskrediet met motief moet je de vastgelegde minimumduur respecteren. Dit geldt ook wanneer je wil verlengen.

Overzicht van de minimumduur die je moet respecteren

	Voltdijs of halftijds	1/5 ^{de}
Zorg voor je kind jonger dan 8 jaar	3 maanden	6 maanden
Zorg voor je gehandicapt kind jonger dan 21 jaar	3 maanden	6 maanden
Palliatieve zorg	1 maand	1 maand
Bijstand of zorg voor zwaar ziek familie- of gezinslid	Per aanvraag: min. 1 maand - max. 3 maanden	Per aanvraag: min. 1 maand - max. 3 maanden
Bijstand of zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin	Per aanvraag: min. 1 maand - max. 3 maanden	Per aanvraag: min. 1 maand - max. 3 maanden
Opleiding	3 maanden	6 maanden

Let op! Respecteer je de minimumduur niet, dan moet je de reeds ontvangen uitkeringen van de laatste aanvraagperiode terugstorten. In heel specifieke gevallen kan hiervoor kwijtschelding verleend worden.

Let op! De duur van het tijdskrediet voor een erkende opleiding is beperkt tot maximum 36 maanden. Als de opleiding minder lang duurt, dan eindigt ook het tijdskrediet. Het tijdskrediet kan nooit langer lopen dan de opleiding zelf.

1.6 Belangrijke voorwaarden en definities bij de zes motieven

1.6.1 Aan welke leeftijdsvoorwaarde moet het kind waarvoor je zorgt voldoen?

Als je tijdskrediet wil opnemen om te zorgen voor je kind, dan moet je onderbreking ingaan voor de 8^{ste} verjaardag van je kind. Gaat het over een gehandicapt kind, dan moet je onderbreking ingaan voor de 21^{ste} verjaardag van je kind.

Indien de aanvangsdatum door de werkgever wordt uitgesteld tot na die verjaardag, dan heb je alsnog het recht om dit later op te nemen (zie 3.3 in deze brochure).

1.6.2 Wat wordt bedoeld met een 'gehandicapt kind'?

Een 'gehandicapt kind' is een kind met een fysieke of mentale ongeschiktheid van ten minste 66% of met een aandoening die tot gevolg heeft dat er minstens 4 punten worden toegekend in de eerste pijler van de medisch-sociale schaal, in het kader van de kinderbijslagreglementering.

1.6.3 Wat wordt bedoeld met 'palliatieve zorg'?

Palliatieve zorg omvat elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) en van verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die terminaal zijn.

Let op! Je moet dit aantonen met een attest van de behandelend geneesheer.

1.6.4 Voor welk 'zwaar ziek gezins- of familielid' kan je tijdskrediet opnemen?

Er bestaat, qua verwantschap, een striktere regelgeving voor de zorg van een familielid dan voor de zorg van een gezinslid.

Een gezinslid is een persoon met wie je samenwoont, ongeacht de verwantschap. Voor die persoon kan je dus het motief zorg invoeren.

Het familielid voor wie je het motief 'zorg' kan invoeren gaat over bloedverwanten tot de tweede graad en aanverwanten (via huwelijk of wettelijke samenwoning) tot de eerste graad. Concreet betekent dit dat je zorg kan opnemen voor:

- je huwelijkspartner of de partner met wie je wettelijk samenwoont;
- je ouders en hun echtgenoten;
- je kinderen en hun echtgenoten;
- je kleinkinderen, broers, zussen en grootouders;
- en tenslotte de ouders en kinderen van de partner waarmee je gehuwd bent of wettelijk mee samenwoont.

Let op! Dit moet aangetoond worden via een attest van de behandelend geneesheer. De behandelende geneesheer moet op het attest tot aanvraag van een medisch zorgverlof (C61) aangeven of er nood is aan een voltijdse, een halftijdse of een 1/5^{de} zorg (en bijgevolg loopbaanvermindering), naast de eventuele professionele ondersteuning waar de patiënt op kan rekenen.

1.6.5 Hoe de zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind rechtvaardigen?

Als je zorg wil dragen voor een zwaar ziek minderjarig kind, dan moet:

- de ernst van het gezondheidsprobleem bevestigd worden door een attest van de behandelend geneesheer van het betrokken kind;
- het kind ingeschreven staan op jouw adres als het niet om je eigen kind gaat.

1.6.6 Wat betekent een 'erkende opleiding'?

- Een opleiding erkend door de gemeenschappen of door de sector van minstens 360 uren (of 120) of 27 studiepunten (of 9) per jaar (per schooltrimester).
- Onderwijs verstrekt in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of een getuigschrift van het secundair onderwijs (300 uren per jaar of 100 per trimester).

Let op! Bijkomend moet je je werkgever ook telkens binnen de 20 dagen na het kwartaal een attest bezorgen dat aantoont dat je de lessen regelmatig hebt bijgewoond. Je mag maximaal 10% niet gerechtvaardigd afwezig zijn bij het volgen van de lessen.

1.7 Algemene toegangsvoorwaarden

1.7.1 Loopbaanvoorwaarden

Wanneer je je werkgever op de hoogte brengt van je wil om tijdskrediet met motief op te nemen (schriftelijke kennisgeving), moet je minstens 2 jaar anciënniteit hebben in de onderneming. Het aantal loopbaan jaren dat je achter de rug hebt doet niet ter zake.

Uitzondering! Je moet geen 2 jaar anciënniteit hebben:

- als je tijdskrediet met motief onmiddellijk volgt op je ouderschapsverlof (datum op datum);
- en als je de maximumduur van het vergoede ouderschapsverlof voor al je kinderen volledig hebt uitgeput.

1.7.2 Tewerkstellingsvoorwaarden

Om recht te hebben op de halftijdse en 1/5^{de} vorm van onderbreking moet je tijdens de twaalf maanden vóór de kennisgeving in een bepaald arbeidsregime gewerkt hebben:

- minstens een 3/4^{de} arbeidsregime indien je de halftijdse vorm van onderbreking wil;
- minstens een voltijds arbeidsregime indien je de 1/5^{de} vorm van onderbreking wil. Twee deeltijdse jobs bij twee verschillende werkgevers die samen een voltijdse job vormen, worden ook als 'voltijds werken' beschouwd. In deze gevallen mag je dus eveneens 1/5^{de} onderbreken.

Als je voltijds wil onderbreken, doet het arbeidsregime waarin je werkte er niet toe. Je wil immers volledig onderbreken. Ook als je afwezig was door ziekte mag je in een voltijds tijdskrediet stappen.

Sommige mensen zien hun tewerkstelling de laatste twaalf maanden onderbroken door bijvoorbeeld ziekte of een thematisch verlof. Er gelden in dat geval een aantal '**verzachtende omstandigheden**', zodat deze mensen hun recht op tijdskrediet toch nog kunnen openen. Het gaat om de 'gelijkstelling' en de 'neutralisatie'.

▪ **Sommige periodes worden gelijkgesteld**

Ze tellen mee alsof je gewerkt hebt. Het gaat om de wettelijke schorsingsgronden zoals jaarlijkse vakantie, bevallingsrust, klein verlet en tijdelijke werkloosheid. In geval van ziekte zijn enkel de eerste 30 dagen gelijkgesteld.

▪ **Andere periodes worden genegeerd of geneutraliseerd**

Het gaat vooral over ziekteperiodes. Dit moet het voor een werknemer mogelijk maken om na een periode van ziekte sneller te kunnen instappen in een tijdskrediet. Neutraliseren betekent dat men doet alsof die periode niet heeft plaatsgevonden en er dus geen onderbreking is in de opbouw van de tewerkstellingsvoorwaarden. Het gaat om:

- ziekteperiodes langer dan 30 dagen tot maximum 5 maanden;
- arbeidsongeschiktheid na een arbeidsongeval of een beroepsziekte, tot maximum 11 maanden;
- periodes van progressieve werkhervatting (stelselmatig meer werken na een ziekte of een arbeidsongeval). Hierdoor kun je aansluitend op je deeltijdse werkhervatting (sneller) tijdskrediet opnemen;
- de thematische verloven en lopende of reeds genomen periodes van tijdskrediet. Zo hoef je niet opnieuw een jaar voltijds te werken om na een 1/5^{de} thematisch verlof een 1/5^{de} tijdskrediet met motief op te nemen. Het volstaat dat je aan de voorwaarden voldeed toen je nog geen onderbreking had.

Let op! Indien je werkgever geen bezwaar maakt, kunnen ook de periodes na de 5 maanden ziekte en na de 11 maanden arbeidsongeschiktheid geneutraliseerd worden.

2 Tijdskrediet eindeloopbaan (landingsbaan)

Fundamentele wijzigingen t.a.v. de vorige regelgeving

- Dankzij stevige vakbondsdruk en onderhandelingen hebben we bekomen dat alle mogelijkheden van tijdskrediet eindeloopbaan blijven bestaan!
- Wanneer je twee deeltijdse jobs - samen goed voor een voltijdse job - combineert, dan mag je voortaan ook 1/5^{de} tijdskrediet eindeloopbaan aanvragen. Vroeger was een voltijdse job bij één werkgever hier een vereiste.

2.1 Vanaf 50 jaar

Je kan het tijdskrediet eindeloopbaan of een landingsbaan vanaf 50 jaar in een halftijdse of een 1/5^{de} vorm opnemen. Bij tijdskrediet eindeloopbaan of een landingsbaan vanaf 50 jaar heb je in **geen enkel geval** recht op een **uitkering**.

Let op! De dagen waarop je niet werkt, tellen bovendien ook niet mee voor je pensioen, je werkloosheids- of andere sociale zekerheidsuitkeringen!

Het recht op een deeltijdse opname vanaf 50 jaar is bovendien **beperkt tot een aantal specifieke gevallen**:

1. Opname van de 1/5^{de} vorm is enkel mogelijk:
 - als je gewerkt heb in een zwaar beroep (nachtarbeid, ploegenarbeid, onderbroken diensten) en dit gedurende 5 (7) jaar tijdens de laatste 10 (15) jaar.
 - met een beroepsloopbaan van 28 jaar³, op voorwaarde dat de mogelijkheid expliciet opgenomen is in een sectorale cao en dat je voorafgaandelijk aan de opname 2 jaar voltijds gewerkt hebt.
2. De halftijdse opname is enkel mogelijk:
 - als je de afgelopen 10 (15) jaar, gedurende 5 (7) jaar een zwaar beroep hebt uitgeoefend.
 - dat bovendien een knelpuntberoep is, met name verplegend en verzorgend personeel (verzorgingsassistenten, kinesisten en ergotherapeuten) in ziekenhuizen en rusthuizen.
3. Werk je in een onderneming 'in moeilijkheden' of een onderneming 'in herstructurering', dan mag je ook vanaf 50 jaar tijdskrediet eindeloopbaan in een deeltijdse vorm opnemen.

2.2 Vanaf 55 jaar

2.2.1 Zonder uitkering

Vanaf 55 jaar beschik je over een **algemeen recht** om tijdskrediet eindeloopbaan in een halftijdse of een 1/5^{de} vorm op te nemen. Je ontvangt hiervoor **geen uitkering**.

³ De berekening van de 28 jaar gaat als volgt. Een dag telt slechts mee indien er loon is ontvangen of in geval van moederschapsverlof, moederschapsbescherming, preventieve werkverwijdering, geboorteverlof, adoptieverlof of ouderschapsverlof. Elk jaar met minstens 285 dagen telt als kalenderjaar.

2.2.2 Uitzonderingen met uitkering?

Er bestaan echter vijf specifieke situaties waarin je alsnog een uitkering krijgt, namelijk:

1. als je tewerkgesteld bent in een onderneming 'in moeilijkheden' of 'in herstructurering';
2. als je de afgelopen 10 (15) jaar gedurende 5 (7) jaar een zwaar beroep (nachtarbeid, ploegenarbeid, onderbroken diensten) uitoefende;
3. als je 20 jaar nachtarbeid verricht hebt;
4. als je tewerkgesteld bent in de bouw met geattesteerde medische ongeschiktheid;
5. en als je als loontrekkende een loopbaan van 35 jaar kan voorleggen.

Deze situaties en toegangsleeftijd moeten wel opgenomen zijn in een sector-cao, of in een ondernemings-cao als het om een bedrijf 'in moeilijkheden of herstructurering' gaat. Bestaat er in jouw sector (of onderneming) geen cao dan is de toegangsleeftijd voor deze vormen de volgende:

- in 2017: 57 jaar
- in 2018: 58 jaar
- in 2019: 60 jaar

Let op! Deze uitzonderingen gelden slechts tot eind 2018. Daarna moeten de sociale gesprekspartners de vijf situaties herbevestigen in een zogenaamde 'kadercao'.

Indien werkgevers en vakbonden op dat moment niet tot een akkoord komen, dan voorziet de wet dat de toegangsleeftijd voor tijdskrediet eindloopbaan vanaf 55 jaar met uitkering op 60 jaar gebracht wordt. Vakbonden en werkgevers kunnen ook een andere leeftijd overeenkomen, maar deze leeftijd kan nooit lager zijn dan 55 jaar. Voor de herbevestiging van de uitzonderingen moeten we het interprofessioneel akkoord van eind 2018 afwachten.

2.2.3 Wat met je pensioen?

Voor 4 van de 5 bovenstaande situaties (1,2,3,4) geldt een volledige gelijkstelling voor je pensioenberekening. Dit wil zeggen dat je pensioen voor de onderbrekingsperiode wordt berekend op basis van je laatst verdiende loon, alsof je voltijds bent blijven werken.

Voor mensen met 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende (5) geldt evenwel een andere regel. In deze situatie wordt niet het laatst verdiende loon maar het minimumrecht (soort minimumloon) voor de berekening van het latere pensioen genomen.

Pensioenverlies beperkte gelijkstelling landingsbaan op 55 jaar na 35 jaar loopbaan (bruto)

Impact na 5 jaar landingsbaan				
	Pensioen als alleenstaande		Gezinspensioen	
	Bruto per jaar	Bruto per maand	Bruto per jaar	Bruto per maand
brutoloon € 3000	€ 208	€ 17	€ 260	€ 22
brutoloon € 4000	€ 382	€ 32	€ 477	€ 40

2.3 Vanaf 60 jaar

Op 60-jarige leeftijd heeft elke werknemer **recht op een halftijdse of 1/5^{de} vorm** van tijdskrediet eindeloopbaan en dit tot aan de pensioenleeftijd. Deze vorm van tijdskrediet geeft je recht op een **uitkering**.

Voor de gelijkstelling voor je pensioenberekening, worden de eerste 312 dagen (een jaar) meegeteld alsof je voltijds bent blijven werken. De pensioenberekening gebeurt op basis van je oorspronkelijk loon. Voor de dagen die daarop volgen, wordt je pensioen berekend op basis van het minimumrecht (soort minimumloon).

2.4 Algemene toegangsvoorwaarden

2.4.1 Loopbaanvoorwaarde

Je moet altijd een loopbaan van 25 jaar als loontrekkende kunnen voorleggen. Terwijl vroeger een verklaring op eer van de werknemer volstond, wordt dit vandaag door de RVA berekend. Een loopbaanjaar komt overeen met 312 voltijdse dagen.

2.4.2 Anciënniteitsvoorwaarde

Je moet over 2 jaar anciënniteit beschikken in de onderneming.

Let op! Je mag in onderling akkoord met je werkgever wel overeenkomen om die vereiste anciënniteitsvoorwaarde in te korten.

2.4.3 Tewerkstellingsvoorwaarde

Je moet in de 24 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving (zie 3.1 in deze brochure):

- voltijds gewerkt hebben in geval van een aanvraag voor een 1/5^{de} vorm. Twee deeltijdse jobs bij twee verschillende werkgevers die samen een voltijdse job vormen, wordt eveneens als 'voltijds werk' beschouwt;
- en 3/4^{de} van een voltijds uurrooster gewerkt hebben in geval van een aanvraag voor een halftijdse vorm.

Indien je met je huidige werkgever overeengekomen bent om de anciënniteitsvoorwaarde in te korten, dan moet je alsnog de vereiste tewerkstellingsvoorwaarde kunnen aantonen. Je mag hiervoor gebruik maken van je tewerkstellingsperiode bij je vorige werkgever.

Let op! Net als bij het tijdskrediet met motief, worden ook bij tijdskrediet eindeloopbaan bepaalde periodes gelijkgesteld of geneutraliseerd (zie 1.7.2 in deze brochure).

3 Hoe tijdskrediet aanvragen? Wat met weigering, uitstel, ontslag, terugkeer en cumul?

3.1 Hoe en wanneer aanvragen?

Je moet zowel een aanvraag doen bij je werkgever als bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

1. De eerste stap is de **kennisgeving aan de werkgever**. Dit betekent dat je je werkgever schriftelijk op de hoogte brengt. Je kan dit doen via het C61-formulier dat je op de website van de RVA vindt (zie www.rva.be). Zorg er wel voor dat je een gedateerde kopie voor ontvangst laat tekenen of stuur het via een aangetekende zending.

Je moet je werkgever op de hoogte brengen van je aanvraag:

- 3 maanden voor de gewenste startdatum indien er in je bedrijf meer dan 20 mensen werken;
- 6 maanden voor de gewenste startdatum indien er in je bedrijf 20 of minder mensen werken.

Normaal wordt het aantal werknemers in dienst geteld op 30 juni van het jaar voorafgaand. Je kan met je werkgever ook een kortere aanvraagtermijn overeenkomen.

2. Daarna breng je de **RVA** op de hoogte. Dat is de tweede stap. Opnieuw verstuur je het aanvraagformulier voor uitkeringen het beste per aangetekend schrijven. Dit aanvraagformulier (C61) moet ten laatste 2 maanden na de aanvang van het tijdskrediet binnen zijn. Toch is het beter om dit minstens 1 maand op voorhand in te dienen. Op die manier heeft de RVA de tijd om na te gaan of aan alle voorwaarden is voldaan en vermijd je een eventuele terugvordering van de reeds ontvangen uitkeringen.

3.2 Kan je aanvraag geweigerd worden?

Je aanvraag voor gemotiveerd tijdskrediet kan slechts in één geval geweigerd worden maar het kan wel om verschillende redenen uitgesteld worden.

Het tijdskrediet kan **enkel geweigerd** worden in een onderneming met minder dan elf werknemers. Het is voor die werknemers dus geen recht. De thematische verloven (zie hoofdstuk 5 in deze brochure) kunnen daarentegen niet geweigerd worden, ook niet voor werknemers in kleinere ondernemingen. In alle andere gevallen is het een recht van de werknemer (als de werknemer in kwestie aan alle voorwaarden voldoet uiteraard).

Je aanvraag kan wel uitgesteld worden omdat de drempel bereikt is of om andere redenen (zie 3.3 in deze brochure).

3.3 Kan de gewenste aanvangsdatum uitgesteld worden?

3.3.1 Uitstel wegens ernstige interne of externe redenen

Het uitstel moet gemotiveerd worden door 'ernstige interne of externe redenen'. Indien de werkgever je aanvraag wil uitstellen, dan moet hij binnen de maand na de kennisgeving ernstige interne of externe redenen opgeven. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het de organisatie van de arbeid ernstig bemoeilijkt. In de ondernemingsraad, het overlegorgaan van je vakbond en de werkgever in je bedrijf, moeten deze redenen verduidelijkt worden.

Uitstel kan normaal nooit langer dan 6 maanden duren want de termijn van 6 maanden is voorzien in de cao tijdscrediet. Er zijn echter uitzonderingen.

Zo kan er op het niveau van de onderneming een andere termijn voorzien worden. Voor oudere werknemers in een sleutelfunctie kan het uitstel van een tijdscrediet eindloopbaan zelfs 12 maanden duren.

3.3.2 Specifiek uitstel voor bepaalde werknemers van 55 jaar en ouder

Voor werknemers van 55 jaar en ouder die een sleutelfunctie uitoefenen, kan de werkgever binnen de maand volgend op de kennisgeving, de uitoefening van het recht op de 1/5^{de} vorm van tijdscrediet met maximum 12 maanden uitstellen. Dit uitstel moet gemotiveerd worden en mag niet gecumuleerd worden met het uitstel om ernstige redenen.

Voor deze werknemers gaat het recht op de 1/5^{de} onderbreking uiterlijk in, 12 maanden te rekenen na de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. Behalve wanneer de werknemer en werkgever dit anders overeenkomen.

3.3.3 Uitstel ten gevolge het overschrijden van de 'drempel'

De cao tijdscrediet voorziet een drempel van 5% van het werknemersbestand. Dit betekent dat je aanvraag uitgesteld kan worden wanneer er al 5% van de werknemers van je dienst of je onderneming (geteld op 30 juni van het voorgaande jaar) gelijktijdig in een stelsel van tijdscrediet (met motief of voor eindloopbaan) zitten. De drempel van 5% kan evenwel verhoogd worden via een sectorale cao, een ondernemings-cao of het arbeidsreglement.

Hoe wordt de drempel precies berekend?

- De telling gebeurt per hoofd. Dit betekent dat zowel een voltijdse als een deeltijdse werknemer voor één werknemer meetellen.
- De afwezigheden wegens thematisch verlof tellen niet mee.
- De eerste 6 maanden tijdscrediet die volgen op een thematisch verlof worden ook niet meegerekend. Na uitputting van je thematisch verlof heb je dus sowieso nog recht op 6 maanden tijdscrediet met motief.
- Het aantal werknemers dat bekomen wordt door het drempelpercentage toe te passen op het personeel wordt verhoogd met 1 eenheid per 10 werknemers van 50 jaar en ouder.
- Oudere werknemers die definitief hebben gekozen voor een halftijds tijdscrediet worden maar 5 jaar meegeteld voor de drempel.
- 55-plussers met 1/5^{de} tijdscrediet worden nooit meegeteld voor de drempel. Ze hebben altijd recht op een 1/5^{de} onderbreking.

Belangrijk! Enkele gevallen hebben altijd recht op tijdskrediet, ongeacht de drempel:

- de 55-plussers in 1/5^{de} onderbreking;
- de thematische verloven: ouderschapsverlof, palliatief verlof en medisch zorgverlof;
- werknemers die 6 maanden tijdskrediet opnemen na de uitputting van hun medisch zorgverlof.

Tip! Put eerst je rechten op thematisch verlof uit. Hiervoor zijn immers geen cao's nodig als je dit wil opnemen in de halftijdse of voltijdse vorm. Je hebt er recht op, ook in een onderneming met minder dan elf werknemers en je recht kan niet uitgesteld worden wegens het bereiken van de drempel. Bovendien zijn de uitkeringen hoger!

Wat als de drempel overschreden is?

Wanneer de drempel overschreden is, kan de werkgever een **voorkeur- en planningmechanisme** voor de afwezigheden laten toepassen om de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen. De criteria om te bepalen 'wie in dit geval eerst mag gaan', worden vastgelegd door de ondernemingsraad of, bij afwezigheid, door overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Indien er geen voorkeur- en planningmechanisme bestaat, dan zijn de volgende regels van toepassing:

1. De eerste voorrang gaat naar werknemers die hun rechten op thematisch verlof uitgeput hebben om palliatieve zorg aan familieleden te verlenen of om een ziek gezins- of familiedlid bij te staan of te verzorgen. De eerste 6 maanden dat deze mensen hun tijdskrediet opnemen, worden ook niet meegeteld voor de 5%-regel;
2. De tweede voorrang gaat naar werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit 2 werkende personen en naar werknemers van eenoudergezinnen. Het gaat om eenoudergezinnen met één of meer kinderen onder de 12 jaar, of met een kind op komst. Binnen deze groep krijgen de mensen voorrang die het meeste aantal kinderen onder de 12 jaar hebben en die de kortste duur van onderbreking vragen;
3. De derde voorrang gaat naar 50-plussers, met daarbij voorrang voor diegenen die 4/5^{de} willen werken;
4. De vierde voorrang gaat naar werknemers in beroepsopleiding.

De werkgever maakt na afloop van elke maand, op basis van de aanvragen ontvangen op de 15^{de} van die maand, een voorkeurplanning op. Hij brengt de werknemers op de hoogte (ten laatste op het einde van de maand volgend op de aanvraag) van de datum vanaf wanneer zij hun werkduur kunnen verminderen of schorsen. Eens de nieuwe ingangsdatum (na uitstel) is meegedeeld kan hij niet meer gewijzigd worden. Zelfs niet wanneer een andere werknemer die een voorrang zou hebben, een aanvraag indient. Het uitstel (in regel maximum 6 maanden) wordt afgetrokken van de wachttijd die eventueel voortvloeit uit de voorkeurplanning.

3.4 Ontslagbescherming en recht op terugkeer

3.4.1 Ontslagbescherming

Er geldt een ontslagbescherming wanneer je tijdskrediet opneemt. Je werkgever mag je dus niet eenzijdig ontslaan tenzij om dringende redenen (bijv. diefstal, fraude, werkweigering, opzettelijke fout) of om redenen die volledig los staan van de aanvraag (bijv. reorganisatie).

- Deze ontslagbescherming gaat in vanaf het moment waarop je schriftelijk je aanvraag deed en ten vroegste 3 maanden vóór de gewenste begindatum van je tijdskrediet (6 maanden wanneer er ten hoogste 20 werknemers tewerkgesteld zijn).
- Ze blijft ook gelden tijdens de volledige periode waarin de door jou gevraagde ingangsdatum wordt uitgesteld.
- Ze eindigt 3 maanden nadat je terug begint te werken, of eindigt 3 maanden nadat de werkgever in een bedrijf met hoogstens 10 werknemers meegedeeld heeft dat hij niet instemt met je aanvraag.

Wanneer de werkgever je toch ontslaat omdat je gebruik maakt van één van de verschillende vormen van tijdskrediet, dan moet hij je - bovenop je normale verbrekingsvergoeding - 6 maanden extra loon betalen.

Let op! De verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon dat je ontvangen zou hebben indien je je opzegtermijn had gepresteerd. Bij opname van een halftijds tijdskrediet of een 1/5^{de} vorm, wordt de vergoeding berekend in verhouding met de verminderde prestaties. Dit geldt echter niet voor het ouderschapsverlof.

3.4.2 Recht op terugkeer

Ook bij je terugkeer dienen je rechten te worden gerespecteerd. Wanneer je gemotiveerd tijdskrediet of je eindeloopbaan tijdskrediet eindigt, heb je het recht om terug te keren naar je oorspronkelijke functie of - indien onmogelijk - naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie.

Je mag in onderling akkoord met je werkgever ook vroeger terugkeren dan voorzien. Alleen moet je dan rekening houden met de te respecteren minimumtermijn (3 of 6 maanden afhankelijk van de grootte van het bedrijf). Als je voor deze minimumtermijnen terugkeert, dan bestaat immers de kans dat de RVA de reeds ontvangen uitkeringen terugvordert.

3.5 Kun je tijdskrediet cumuleren met andere activiteiten of inkomsten?

Het gemotiveerd tijdskrediet en het eindeloopbaan tijdskrediet mag gecumuleerd worden met inkomsten afkomstig van:

- **bepaalde politieke mandaten**
een mandaat in de gemeenteraad, de provincieraad, de districtsraad en de OCMW-raad;

- **een nevenactiviteit als loontrekkende**
voor zover deze minder uren telt als de hoofdactiviteit waarvoor je tijdskrediet aanvraagt. En voor zover je deze nevenactiviteit al minstens 12 maanden uitoefende, samen met de activiteit waarvoor je tijdskrediet aanvraagt. Bovendien mag je het aantal uren van de nevenactiviteit tijdens de opname van het tijdskrediet niet uitbreiden;
- **een nevenactiviteit als zelfstandige**
op voorwaarde dat deze activiteit gedurende minstens 12 maanden vóór de aanvangsdatum ervan, tegelijkertijd werd uitgeoefend met de activiteit die het voorwerp vormt van de aanvraag voor tijdskrediet. Bovendien kan dit enkel als je voltijds tijdskrediet aanvraagt;
- **een overlevingspensioen**
de cumulatie is mogelijk gedurende 12 - al dan niet opeenvolgende - maanden. Het bedrag van het overlevingspensioen wordt in die periode wel verminderd. Na de 12 maanden moet een keuze gemaakt worden tussen de twee uitkeringen;
- **een overgangsuitkering**
uitkering ter vervanging van het vroegere overlevingspensioen voor personen jonger dan 45;
- **een vergoede activiteit in het buitenland**
in het kader van een erkend project van ontwikkelingssamenwerking voor rekening van een erkende niet-gouvernementele organisatie voor ontwikkelingssamenwerking.

Let op! Als je je in één van deze situaties bevindt, dan moet je zeker de RVA op de hoogte stellen op het moment van je aanvraag. Doe je dat niet of pas later, dan worden de uitkeringen die onterecht betaald zijn uiteraard teruggevorderd door de RVA

4 Impact van tijdkrediet op je belastingen en sociale rechten

4.1 Belastingen

Alle onderbrekingsuitkeringen zijn onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing. Door deze bedrijfsvoorheffing wordt het oorspronkelijk bedrag van je onderbrekingsuitkering kleiner. Het voordeel daarvan is dat je in een latere fase minder belastingen moet bijbetalen.

De bedrijfsvoorheffing die ingehouden wordt op je uitkering varieert naargelang je situatie:

- 35% voor werknemers ouder dan 50 jaar;
- 30% voor werknemers tot en met 50 jaar;
- voor alleenstaanden of voor belastingplichtigen die genieten van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof) zijn er twee verschillende percentages: 10,13% indien je een volledige onderbreking neemt en 17,15% indien je je prestaties deels vermindert.

4.2 Werkloosheid

Wat als je werkloos wordt terwijl je met tijdkrediet bent? In dat geval wordt je werkloosheidsuitkering alsnog berekend op basis van het gemiddeld dagloon, dat je zou verdienen hebben wanneer je geen tijdkrediet genomen had.

4.3 Pensioen

De impact op je pensioen verschilt naargelang het gaat om tijdkrediet met motief, thematisch verlof of tijdkrediet eindeloopbaan.

4.3.1 Impact van tijdkrediet met motief

De algemene regel is dat het voltijds loon dat je verdiende voor je tijdkrediet opnam, de basis vormt voor de berekening van je pensioen.

Er is wel één voorwaarde verbonden aan de toepassing van deze regel. Je moet voor de periode dat je tijdkrediet opnam ook een uitkering hebben ontvangen. Geen uitkering betekent geen pensioengelijkstelling. Er is slechts één uitzondering hierop, namelijk de vierde maand ouderschapsverlof voor kinderen geboren voor 8 maart 2012.

4.3.2 Impact van tijdskrediet eindloopbaan

Ook hier geldt de absolute voorwaarde dat er pas gelijkstelling is voor het pensioen als er een uitkering wordt toegekend. Dit betekent dus dat het **tijdskrediet vanaf 50 jaar** en het **tijdskrediet vanaf 55 jaar zonder uitkering** geen pensioenrechten opleveren.

Voor het **tijdskrediet vanaf 55 jaar met uitkering** geldt een volledige gelijkstelling op basis van het voltijdse loon.

Dit is niet zo bij tijdskrediet eindloopbaan op 55 jaar na 35 jaar loopbaan! Hier gebeurt de gelijkstelling op basis van het minimumrecht (soort minimumloon, 23.374 euro op jaarbasis op 1/6/2016) en niet op basis van het laatst verdiende loon.

Voor het **tijdskrediet vanaf de leeftijd van 60 jaar** worden de eerste 312 dagen (1 jaar) meegeteld alsof je voltijds bent blijven werken. De pensioenberekening gebeurt op basis van je loon. De dagen daarna worden voor je pensioen berekend op basis van het minimumrecht (soort minimumloon).

Concreet betekent dit dat wanneer je 1/5^{de} onderbreekt, je pensioenrechten niet verminderen gedurende maximum vijf jaar (vijf jaar 1 dag minder werken per week is samengeteld 312 dagen). Onderbreek je halftijds, dan is er een volledige gelijkstelling de eerste twee jaar. De dagen tijdskrediet die je daarna nog opneemt, worden meegeteld op basis van het minimumrecht. Bij toepassing van het minimumrecht is het financieel verlies uiteraard groter naarmate je loon hoger is (hoe groter je loon, hoe groter je verlies) en de breuk van opname van tijdskrediet groter is (1/5^{de} onderbreking heeft minder impact dan een halftijdse opname).

4.4 Ziekte

Je behoudt altijd je recht op terugbetaling van gezondheidszorgen.

Voor je recht op ziekte-uitkeringen wordt een onderscheid gemaakt tussen een deeltijdse en een volledige onderbreking van je beroepsloopbaan (tijdskrediet).

4.4.1 Ziekte en deeltijds tijdskrediet

Het bedrag van de ziekte-uitkering verschilt naargelang je ziekte aanvat voor of tijdens je onderbreking.

Indien je ziekte aanvat voor de ingang van je onderbreking (waarvan de datum vaststaat), dan gaat de onderbreking toch in. Je ziekenfonds vermindert je ziekte-uitkering dan wel per ziektedag met 1/26^{ste} van het maandelijkse bedrag van de onderbrekingsuitkering (als je daar recht op hebt).

Word je ziek tijdens je deeltijds tijdskrediet, dan wordt je uitkering van het ziekenfonds berekend op basis van je deeltijdse loon. Je behoudt daarnaast ook je onderbrekingsuitkering (als je daar recht op hebt).

Als je ziekte langer duurt dan de overeengekomen periode van deeltijds tijdskrediet met de toekenning van een onderbrekingsuitkering, dan berekent je ziekenfonds je uitkering na het einde van dit tijdskrediet op je voltijdse loon.

4.4.2 Ziekte en volledig tijdskrediet

Wanneer je met voltijds tijdskrediet bent, ontvang je geen ziekte-uitkering. De onderbrekingsuitkering wordt toegekend (indien je daar recht op hebt), zowel bij een ziekte die aanvat voor de volledige onderbreking als bij een ziekte die begint tijdens die onderbreking.

4.4.3 Tijdskrediet uitstellen of stopzetten omwille van ziekte

Je kunt in gemeenschappelijk akkoord met je werkgever de aanvang van het deeltijdse of volledige tijdskrediet uitstellen of stopzetten. De RVA moet hiervan dan zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht. Dit houdt wel in dat je na het einde van de arbeidsongeschiktheid een nieuwe aanvraag zal moeten indienen volgens de normale procedure.

Belangrijk! Als je ziek wordt na de opname van de periode van het tijdskrediet, wordt je ziekte-uitkering op basis van je voltijdse loon berekend.

4.5 Vakantie, vakantiegeld en eindejaarspremie

Je vakantiedagen, vakantiegeld en eindejaarspremie worden berekend op je nieuw uurrooster en je deeltijds loon. Ze worden dus proportioneel verminderd.

4.6 Opzegvergoeding en aanvullende vergoeding

De opzegvergoeding wordt berekend op basis van je deeltijdse loon. Om te vermijden dat je een lange periode moet rondkomen met een deeltijds loon zonder uitkering voor tijdskrediet, aanvaardt de RVA dat die periode gedekt door een opzegvergoeding als het ware 'samengedrukt' wordt. Zo zullen 18 maanden gedekt door een halftijds loon 'samengedrukt' worden tot 9 maanden. De voorwaarde is wel dat je je tijdig inschrijft bij de werkloosheidsdienst. Voor meer informatie kan je steeds terecht bij het ABVV-werkloosheidskantoor in je buurt.

4.7 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of brugpensioen

Om toegang te hebben tot de diverse SWT-stelsels, de landingsbaan of de vrijstelling van beschikbaarheid moet je aan bepaalde loopbaanvoorwaarden voldoen. Periodes van tijdskrediet of thematisch verlof worden meegeteld, samen met andere periodes zoals volledige werkloosheid. Het aantal dagen dat in aanwerving komt, hangt af van het SWT-stelsel.

Als je met SWT of brugpensioen wil gaan, dan moeten die loopbaanvoorwaarden vervuld zijn. Laat op voorhand nauwkeurig uitrekenen of je aan de noodzakelijk loopbaanvoorwaarden voldoet. Je kan hiervoor terecht bij een van onze ABVV-kantoren.

Om in een stelsel van SWT te kunnen stappen moet je ontslagen worden door je werkgever. Aangezien je tijdens je tijdskrediet een ontslagbescherming geniet, moet aangetoond worden dat het ontslag niets te maken heeft met je tijdskrediet. In de praktijk wordt voor een ontslag met het oog op SWT, aanvaard dat de ontslagbescherming niet toegepast wordt zodat je dus wel in SWT kan stappen.

5 Thematische verloven

Fundamentele wijzigingen t.a.v. de vorige regelgeving

- Ouderschapsverlof kan nu ook voor 40 maanden volgens een 1/10^{de} stelsel worden opgenomen. Interessant voor ouders in co-ouderschap of voor werknemers die enkel op woensdagnamiddag vrijaf kunnen of willen nemen.
- In het Interprofessioneel akkoord 2017-2018 werd voorzien dat de uitkeringen van thematische verloven voor alleenstaande ouders vanaf april 2017 fors verhogen.

Elke werknemer heeft recht op **drie soorten** thematisch verlof, ook wel eens zorgkredieten of themakredieten genoemd.

Deze thematische verloven kunnen **onafhankelijk van elkaar** worden opgenomen en worden niet afgetrokken van het tijdskrediet met motief. Het zijn met andere woorden **extra verloven**.

5.1 Ouderschapsverlof

5.1.1 Voor wie?

Het ouderschapsverlof is een recht voor **elke ouder** die tijdens de afgelopen 15 maanden 12 maanden in dienst was bij een onderneming.

Dit verlof komt bovenop de 15 weken moederschapsverlof en de 10 dagen vaderschapsverlof (3 dagen klein verlet en 7 facultatieve dagen aan 82% van het loon, aan te vragen bij de mutualiteit).

Je kan dit verlof laten aanvangen tot je kind 12 jaar wordt (21 jaar indien je kind 66% gehandicapt is of minstens 4 punten heeft in de eerste pijler op de medisch-sociale schaal). **Ook adoptieouders** hebben recht op ouderschapsverlof, vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt.

Aan de leeftijdsvoorwaarde moet uiterlijk tijdens de periode van het zorgverlof voldaan zijn. Zo mag je bijv. nog één maand voltijds ouderschapsverlof nemen tijdens de maand dat je kind 12 jaar wordt.

5.1.2 Onder welke vorm en hoe lang?

Er zijn **vier opnamemogelijkheden** die je mag combineren, zonder de totaliteit van vier voltijdse maanden per kind te overschrijden:

- voltijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 4 maanden per kind, in een minimumperiode van één maand of een veelvoud ervan;

- halftijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 8 maanden per kind, in een minimumperiode van twee maanden of een veelvoud ervan;
- uitsluitend voor voltijdse werknemers (in een minimumperiode van 5 maanden of een veelvoud ervan):
 - 1/5^{de} onderbreking voor beide ouders gedurende 20 maanden per kind
 - 1/10^{de} onderbreking voor beide ouders gedurende 40 maanden per kind

Voor kinderen geboren vóór 8 maart 2012 kun je de vierde maand ouderschapsverlof enkel opnemen zonder uitkering maar wel met volledige gelijkstelling voor je pensioenrechten.

Let op! **Tracht de aangevraagde periode te respecteren.** Indien je de aangevraagde periode niet respecteert en je herneemt het werk vroeger dan de voorziene minimumperiode (minimum 1 maand voltijds, minimum 2 maanden halftijds en minimum 5 maanden 1/5^{de}), dan verlies je het resterend saldo van die verplichte minimumperiode. Er is slechts één uitzondering waar je het saldo kan behouden, namelijk bij 'vroegtijdige stopzetting om medische bijstand te verlenen aan een gehospitaliseerd zwaar ziek minderjarig kind én mits akkoord van de werkgever'. Als je in deze situatie zit, tracht dan onmiddellijk over te schakelen van ouderschapsverlof naar medische bijstand.

5.1.3 Hoe aanvragen?

Je kan je **werkgever** maximum 3 en minimum 2 maanden op voorhand op de hoogte brengen. Dit doe je schriftelijk met een aangetekend schrijven of door een ontvangstbewijs met datumvermelding te laten ondertekenen bij afgifte van je schriftelijke aanvraag. Je kan in onderling akkoord met de werkgever deze termijn inkorten.

Vergeet ook de RVA niet in te lichten. Het aanvraagformulier moet ten laatste 2 maanden na de aanvang bij de RVA binnen zijn. Het is natuurlijk beter om dit allemaal netjes op voorhand in orde te brengen.

De werkgever kan binnen de maand na de aanvraag, omwille van ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf, **uitstel** opleggen voor de opname van het ouderschapsverlof. Het uitstel kan **maximum zes maanden** bedragen. Daarna gaat het ouderschapsverlof sowieso in. Het kan niet geweigerd worden.

Voor of na je ouderschapsverlof kan je nog 51 maanden tijdskrediet met motief aanvragen (voor zorg van kinderen jonger dan 8 jaar, verzorging van zieke familieleden of zieke of gehandicapte kinderen).

5.2 Verlof voor medische bijstand

5.2.1 Voor wie?

Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen, waaruit blijkt dat een familie- of een gezinslid (onder hetzelfde dak wonend) sociale, familiale of mentale bijstand nodig heeft.

Met familieleden wordt bedoeld:

- bloedverwanten tot de tweede graad (ouder, kind, grootouder, kleinkind, broer of zus);
- aanverwanten tot de eerste graad (schoon- of stiefouders en schoon- of stiefkinderen), nieuw is dat dit voortaan ook geldt voor ouders en kinderen van de partner waarmee je wettelijk samenwoont (vroeger enkel voor gehuwden).

Voor één zieke persoon mogen verschillende werknemers - al dan niet achtereenvolgens - zorgverlof opnemen.

Als werknemer mag je ook verschillende keren zorgverlof aanvragen, indien het gaat over verschillende personen die bijstand nodig hebben.

Voor of na je zorgverlof kan je nog bijkomend tijdskrediet met motief en tijdskrediet eindeloopbaar opnemen. Indien je zorgverlof voor bijstand van zieke familie- of gezinsleden uitgeput is, dan heb je onmiddellijk aansluitend nog recht op 6 maanden tijdskrediet (indien je de 51 maanden niet hebt uitgeput). De werkgever kan dit niet weigeren, ook niet o.b.v. de 5%-drempel.

5.2.2 Medische bijstand voor je gehospitaliseerd minderjarig kind

Omdat je - in geval van hospitalisatie van een minderjarig kind - er soms snel bij moet zijn maar niet noodzakelijk lang, werd een bijzondere vorm van medische bijstand voorzien. Je kan, indien noodzakelijk, je prestaties een week (aansluitend verlengbaar met nogmaals een week) volledig schorsen.

Wanneer je kind onverwacht gehospitaliseerd moet worden, kan je de onderbreking onmiddellijk laten ingaan. Je moet dan wel je werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen, zo niet ben je ongewettigd afwezig. Wanneer je kind vroeger naar huis komt dan de twee voziene weken, dan mag je de resterende tijd ook aanwenden om je kind thuis verder te verzorgen.

5.2.3 Onder welke vorm en hoe lang?

	Voltijds	Halftijds of 1/5^{de}
Maximum duurtijd	12 maanden	24 maanden
Eenoudergezin met ziek kind niet ouder dan 16 jaar	24 maanden	48 maanden
Minimum duurtijd	Min. 1 maand en max. 3 maanden per aanvraag, behalve bij hospitalisatie kind	
Weigering mogelijk	Nee	Nee, tenzij in ondernemingen met 10 of minder werknemers
Onderneming met minder dan 50 werknemers	Werkgever kan het recht beperken tot 6 maanden	Werkgever kan het recht beperken tot 12 maanden.

5.2.4 Hoe aanvragen?

Je brengt je werkgever minstens 7 dagen op voorhand schriftelijk op de hoogte met een aangetekend schrijven of je vraagt een ontvangstbewijs met datumvermelding bij het afgeven van de schriftelijke aanvraag.

Bij je aanvraag moet je een attest bijvoegen van de behandelend geneesheer van de patiënt. Hierin moet deze aangeven dat de patiënt, naast de eventuele professionele zorg, bijstand van jou nodig heeft voor één dag per week, voor een halve week of voltijds. Bij elke verlenging moet je een nieuw attest voegen.

De werkgever heeft twee dagen bedenktijd om organisatorische redenen en mag de aanvang daarna maximum 7 dagen uitstellen.

5.3 Palliatief verlof

5.3.1 Voor wie?

Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen, waaruit blijkt dat een ongeneeslijk ziek persoon (dit hoeft geen familielid te zijn) in een terminale fase stervensbegeleiding nodig heeft.

5.3.2 Onder welke vorm en hoe lang?

Voltijdse, halftijdse of 1/5de onderbreking en dit telkens maximum 3 maanden (1 maand, twee keer verlengbaar met telkens 1 maand).

- Om 1/5^{de} te kunnen onderbreken, moet je voltijds werken.
- Om halftijds te kunnen onderbreken, moet je minstens een 3/4^{de} uurrooster hebben.

Voor of na de 3 maanden kan je uiteraard nog gebruik maken van de onderbreking voor zorg voor zieke familie- of gezinsleden (zie 5.2 in deze brochure) en/of gebruik maken van het tijdskrediet met motief of tijdskrediet eindloopbaan.

5.3.3 Hoe aanvragen?

Je brengt je werkgever op de hoogte met een verklaring van de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg nodig heeft. In deze verklaring staat vermeld dat je bereid bent palliatieve zorg te verstrekken aan deze persoon. De identiteit van de patiënt moet niet vermeld worden.

Je recht gaat in op de eerste dag van de week die volgt op de week waarin je het attest aan je werkgever hebt overhandigd. Je werkgever kan een kortere termijn aanvaarden.

Bij overlijden van de patiënt vóór het einde van de aangevraagde periode voor loopbaanonderbreking, heb je de keuze om:

- ofwel in loopbaanonderbreking te blijven tot de voorziene datum;
- ofwel het werk eerder te hervatten.

5.4 Sociaal statuut

Als je een thematisch verlof opneemt, dan behoud je je volledige sociale rechten. Dit wil zeggen dat je pensioen, je werkloosheidsvergoeding of ziekte-uitkering berekend wordt op je voltijds loon. Je verliest dus niets!

Je aantal vakantiedagen, je vakantiegeld en eindejaarspremie worden daarentegen wel berekend volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

6 *Bedrag van uitkeringen*

De uitkeringen zijn gekoppeld aan het indexcijfer. Onderstaande bedragen zijn gebaseerd op de laatste aanpassing daterend van 1/06/2016. Van zodra een indexering volgt, worden deze bedragen aangepast.

De actuele bedragen vind je ook op www.rva.be

UITKERINGEN TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (LANDINGSBANEN)

Bedrag per maand		
Halftijds	€ 488,64 bruto	€ 317,62 netto
	Indien alleenstaand met of zonder kind(eren) ten laste € 488,64 bruto	€ 404,84 netto
Vermindering met 1/5 ^{de}	€ 226,97 bruto	€ 147,53 netto
	Indien alleenstaand zonder kind(eren) ten laste € 273,90 bruto	€ 178,04 netto
	Indien alleenstaand met kind(eren)ten laste € 273,90 bruto	€ 226,93 netto

UITKERINGEN TIJDSKREDIET MET MOTIEF (ZORG OF OPLEIDING)

Bedrag per maand	
Voltdijs tijdskrediet	<p>Minder dan 5 jaar anciënniteit bij werkgever € 490,65 bruto € 440,95 netto</p> <p>5 jaar anciënniteit of meer € 654,20 bruto € 587,93 netto</p>
	<p>MINDER DAN 50 JAAR</p> <p>Minder dan 5 jaar anciënniteit bij werkgever € 245,32 bruto € 171,73 netto</p> <p>5 jaar anciënniteit of meer € 327,09 bruto € 228,97 netto</p> <p>Minder dan 5 jaar anciënniteit en alleenstaand met of zonder kinderen ten laste ongeacht leeftijd € 245,32 bruto € 203,25 netto</p> <p>50 JAAR OF OUDER</p> <p>Minder dan 5 jaar anciënniteit bij werkgever € 245,32 bruto € 159,46 netto</p> <p>5 jaar anciënniteit of meer € 327,09 bruto € 212,61 netto</p> <p>Meer dan 5 jaar anciënniteit en alleenstaand met of zonder kinderen ten laste ongeacht leeftijd € 327,09 bruto € 271,00 netto</p>
Halftijds tijdskrediet	<p>€ 161,55 bruto € 105,01 netto</p> <p>Indien alleenstaand zonder kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 135,52 netto</p> <p>Indien alleenstaand met kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 172,73 netto</p>
	<p>€ 161,55 bruto € 105,01 netto</p> <p>Indien alleenstaand zonder kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 135,52 netto</p> <p>Indien alleenstaand met kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 172,73 netto</p>
Vermindering met 1/5 ^{de}	<p>€ 161,55 bruto € 105,01 netto</p> <p>Indien alleenstaand zonder kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 135,52 netto</p> <p>Indien alleenstaand met kind(eren) ten laste € 208,48 bruto € 172,73 netto</p>

UITKERINGEN THEMATISCHE VERLOVEN

OUDERSCHAPSVERLOF - MEDISCHE BIJSTAND - PALLIATIEF VERLOF

Bedrag per maand		
Voltijds	€ 802,52 bruto	€ 721,23 netto
Halftijds	MINDER DAN 50 JAAR	
	€ 401,25 bruto	€ 332,44 netto
	50 JAAR OF OUDER	
	€ 680,62 bruto	€ 563,90 netto
Vermindering met 1/5 ^{de}	MINDER DAN 50 JAAR	
	€ 136,12 bruto	€ 112,78 netto
	Indien alleenstaand met kind(eren)ten laste	
	€ 183,06 bruto	€ 151,67 netto
	50 JAAR OF OUDER	
	€ 272,25 bruto	€ 225,56 netto

Werk je deeltijds en onderbreek je voltijds, dan wordt de uitkering berekend in verhouding tot het deeltijds arbeidsregime. Dit betekent dat je niet het hierboven (voltijds) vermelde bedrag zult ontvangen, maar een bedrag in verhouding tot jouw arbeidsregime. Werkte je 3/4^{de} van een uurrooster dan krijg je 3/4^{de} van dat voltijdse bedrag.

Ook bij de halftijdse vermindering van prestaties voor medische bijstand of palliatief verlof, zal de uitkering berekend worden volgens het arbeidsregime.

7 Aanvullende Vlaamse aanmoedigingspremies

7.1 Wie komt in aanmerking voor deze premies?

De aanvullende premies kunnen aangevraagd worden door werknemers van privébedrijven gevestigd in het Vlaamse Gewest en door werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen die niet behoren tot het omkaderingspersoneel. Voor de werknemers van de social profitsector is er een apart premiestelsel uitgewerkt (meer info zie www.werk.be).

De basisvoorwaarde om een aanmoedigingspremie te bekomen, is het federale tijdskrediet of het thematisch verlof, behalve bij ondernemingen in herstructurering of moeilijkheden.

Volgende werknemers komen in aanmerking:

- werknemers die een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof) opnemen, toegekend door de RVA;
- werknemers die tijdskrediet opnemen omwille van zorg of opleiding en hiervoor een RVA-uitkering ontvangen;
- werknemers die minder moeten gaan werken (zonder opname van tijdskrediet) omdat de onderneming in moeilijkheden verkeert of noodgedwongen herstructureert.

Let op! Werknemers die hun loopbaan met 1/5de verminderen via tijdskrediet voor zorg of opleiding en werknemers ouder dan 50 die tijdskrediet eindeloopbaan opnemen, hebben geen recht op Vlaamse aanvullende premies. Dit betekent niet dat ze uitgesloten zijn van de federale uitkeringen (voorwaarden zie hoofdstuk 2. Tijdskrediet eindeloopbaan).

7.2 Welke aanmoedigingspremies bestaan er?

7.2.1 Aanmoedigingspremie zorgkrediet

Wanneer kan je de premie aanvragen?

- Als je thematisch verlof opneemt dat wordt toegekend door de RVA (ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatief verlof).
- Als je halftijds of volledig tijdskrediet opneemt om te zorgen voor:
 - een zwaar ziek gezins- of familielid of een terminaal ziek persoon;
 - je moeder of vader die ouder is dan 70 jaar;
 - je kind tot en met de leeftijd van 7 jaar. Voor kinderen met een handicap van minstens 66% (in het stelsel kinderbijslag) is dit tot en met 11 jaar.
- Voor zover je effectieve plaats van tewerkstelling gelegen is in het Vlaamse Gewest en je al een federaal thematisch verlof of tijdskrediet hebt verkregen.

Let op! De aanmoedigingspremie voor zorg aan ouders die ouder zijn dan 70 jaar en kinderen tot en met 7 jaar (twee laatstgenoemde categorieën) kan enkel worden toegekend indien je werkt bij een onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, en waarin een zorgkrediet mogelijk wordt gemaakt. Als je hier vragen over hebt, neem je best contact op met je ABVV-delegee in het bedrijf of je vakcentrale.

Let op! 50-plussers die bij de RVA tot het stelsel van 'de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder', behoren, komen niet in aanmerking voor een zorgkrediet aangezien het niet om een tijdskrediet of thematisch verlof gaat. Bij opname van een thematisch verlof of een volledig tijdskrediet kunnen 50-plussers wel een zorgkrediet aanvragen.

Duurtijd?

Tijdens je volledige beroepsloopbaan kun je voor maximaal één jaar een aanmoedigingspremie zorgkrediet ontvangen. Als je dat wilt, kun je voor of na het zorgkrediet (niet gelijktijdig) een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

Hoeveel bedraagt de premie?

Bedragen sinds 1/06/2016			
		Bruto	Netto
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 75% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken en je neemt een thematisch verlof of een tijdskrediet op (van min. 75% naar 0%)	€ 194,04	€ 172,7
	Je gaat halftijds werken en je neemt een thematisch verlof of tijdskrediet op (van min. 75% naar 50%)	€ 129,36	€ 115,13
Je werkte gedurende 12 maanden voltijds	Je vermindert je werktijd met 20% van een voltijdse betrekking en je neemt een thematisch verlof op (van 100% naar 80%)	€ 64,68	€ 57,57
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken en je neemt een thematisch verlof of tijdskrediet op (van min. 50% naar 0%)	€ 129,36	€ 115,13
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 20% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken en je neemt een thematisch verlof of tijdskrediet op (van min. 20% naar 0%)	€ 64,68	€ 57,57

Als je alleen woont, eventueel samen met kinderen waarvan minstens 1 ten laste, ontvang je 47,86 euro bruto, dit is 42,60 euro netto bovenop de vermelde bedragen.

7.2.2 Aanmoedigingspremie opleidingskrediet

Specifieke voorwaarden?

Om in aanmerking te komen voor een aanmoedigingspremie opleidingskrediet, moet je halftijds of volledig tijdskrediet bij de RVA hebben verkregen.

De aanmoedigingspremie kan worden toegekend wanneer je een opleiding volgt die minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten omvat en die aan één van de volgende criteria beantwoordt.

- Een opleiding die wordt georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door een sectoraal opleidingsfonds.
- Een opleiding die door de Vlaamse overheid georganiseerd, gesubsidieerd of erkend wordt.
- Je effectieve plaats van tewerkstelling moet gelegen zijn in het Vlaamse Gewest en je moet het federale tijdskrediet of thematisch verlof al hebben verkregen.
- Je moet tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest bij een onderneming met een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, en waarin een opleidingskrediet mogelijk wordt gemaakt. Als je hier vragen over hebt, neem je best contact op met je ABVV-delegee of je lokale ABVV-afdeling.
- Werknemers van ondernemingen die géén sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies hebben, kunnen toch een Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet krijgen als ze tweedekansonderwijs volgen. Let op! 50-plussers die bij de RVA tot het stelsel van 'de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor werknemers van 50 jaar en ouder', behoren, komen niet in aanmerking voor een opleidingskrediet aangezien dit geen tijdskrediet of thematisch verlof betreft. Bij opname van een volledig tijdskrediet kunnen 50-plussers wel een opleidingskrediet aanvragen.

Duurtijd?

Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan je maximaal twee jaar een aanmoedigingspremie opleidingskrediet verkrijgen. Werknemers met ten minste 20 jaar anciënniteit, krijgen daar een half jaar bij. Hiervoor voeg je je tewerkstellingsattest(en) of een globaal loopbaanoverzicht van de dienst loopbaanbeheer van de Rijksdienst voor Pensioenen bij het aanvraagformulier.

Als de opleiding langer dan twee jaar duurt, kun je toch een premie krijgen voor de volledige duur van de opleiding maar enkel als:

- de opleiding kadert in het tweedekansonderwijs, onderwijs dat personen van ouder dan 18 jaar de kans biedt een diploma (hoger) secundair onderwijs te behalen;
- de opleiding leidt naar een knelpuntberoep. Het beroep moet voorkomen in een van de volgende lijsten:
 - Nederlandstalige lijst van studies die voorbereiden op een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Deze lijst van knelpuntberoepen kun je consulteren op de site van de RVA.
 - Lijst(en) van knelpuntberoepen van de VDAB: lijst van knelpuntberoepen met een kwantitatief tekort en lijst van knelpuntberoepen met een kwalitatief tekort. Deze lijsten kun je consulteren op de website van de VDAB.

Als je dat wilt, kan je voor of na opname van een opleidingskrediet (niet gelijktijdig) ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

Hoeveel bedraagt de premie?

Toestand vóór de onderbreking	Toestand tijdens de onderbreking	Vlaamse aanmoedigingspremie: bedragen sinds 1/06/2016	
		Bruto	Netto
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 75% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (van min. 75% naar 0%)	€ 194,04	€ 172,7
	Je gaat halftijds werken (van min. 75 naar 50%)	€ 129,36	€ 115,13
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 50% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (minimum 50% naar 0%)	€ 129,36	€ 115,13
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 20% van een voltijdse job	Je stopt volledig met werken (van minimum 20% naar 0%)	€ 64,68	€ 57,57

Als je alleen woont, eventueel samen met kinderen waarvan minstens 1 ten laste, ontvang je 47,86 euro bruto, dit is 42,60 euro netto bovenop de vermelde bedragen.

7.2.3 Aanmoedigingspremie arbeidsduurvermindering

Specifieke voorwaarden?

Om in aanmerking te komen voor een aanmoedigingspremie arbeidsduurvermindering:

- moet je tewerkgesteld zijn in het Vlaamse Gewest bij een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of over een herstructureringsplan beschikt;
- bovendien moet je na de arbeidsduurvermindering nog minstens 50% werken;
- daarnaast moet je onderneming beschikken over een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte voor de aanmoedigingspremies die neergelegd en geregistreerd is bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, en waarin een arbeidsduurvermindering mogelijk wordt gemaakt als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Als je hier vragen over hebt, neem je best contact op met je ABVV-delegee of vakcentrale.

Ten slotte moet je ook aan volgende voorwaarden voldoen:

- je mag geen ander werk uitoefenen (ook niet deeltijds) en geen zelfstandige activiteit uitoefenen, tenzij je al één jaar voor de arbeidsduurvermindering zelfstandige bent in bijberoep;
- je mag geen onderbrekingsuitkering van de RVA hebben in het kader van het federaal tijdskrediet.

Duurtijd?

Tijdens de volledige beroepsloopbaan kan je **maximaal twee jaar** een aanmoedigingspremie arbeidsduurvermindering verkrijgen. Als je dat wilt, kan je voor of na opname van de premie arbeidsduurvermindering (niet gelijktijdig) ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

Hoeveel bedraagt de premie?

Toestand vóór de arbeidsduurvermindering	Toestand tijdens de arbeidsduurvermindering	Vlaamse aanmoedigingspremie: bedragen sinds 1/06/2016	
		Bruto	Netto
Je werkt minimum 75% van een voltijdse job	Je werkt minimum 75% van een voltijdse job	€ 161,70	€ 143,91
Je werkt minimum 60% van een voltijdse job	Je werkt minimum 70% van een voltijdse job	€ 97,02	€ 86,35
Je werkte gedurende 12 maanden minimum 20% van een voltijdse job	Je werkt minimum 60% van een voltijdse job	€ 64,68	€ 57,57

7.3 Hoe vraag je de premie aan?

Er bestaan twee aanvraagmogelijkheden: schriftelijk (per post) of elektronisch (online).

De **online-aanvraag** is enkel mogelijk bij de opname van een thematisch verlof (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof). Om deze elektronische aanvraag te doen, moet je beschikken over een elektronische identiteitskaart met kaartlezer of een federaal 'token'. Meer informatie hierover vind je op www.werk.be.

Voor de **schriftelijke aanvraag** moet je het formulier 'Aanvraag van een Vlaamse aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking of tijdskrediet in de privésector' invullen (terug te vinden en af te drukken via www.werk.be).

- Deel A vul je zelf in.
- Deel B laat je invullen door je werkgever.
- Deel C laat je in het kader van opleiding invullen door de opleidings- of onderwijsinstelling.
- Deel D laat je in het kader van zorg invullen door de behandelende arts (niet nodig voor thematisch verlof erkend door RVA).

Je bezorgt dit ingevulde formulier met de nodige bijlagen

- een kopie van de C62 beslissingsbrief van de RVA (aan jou bezorgd via RVA);
- een attest van gezinssamenstelling (op te vragen bij je gemeente) als je alleenstaande bent;
- een attest van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg waaruit blijkt dat het een 'onderneming in herstructurering of moeilijkheden' gaat. Een andere mogelijkheid is het herstructureringsplan dat voor advies voorgelegd is aan de overlegorganen van het bedrijf.

... aan het Departement Werk en Sociale Economie - Aanmoedigingspremies - Koning Albert II-laan 35 - bus 20 - 1030 Brussel.

De premies kunnen worden toegekend met een terugwerkende kracht van maximum 6 maanden voor het tijdstip dat je de volledige aanvraag hebt ingediend én nooit vroeger dan de begindatum. Bij verlenging dien je een nieuwe aanvraag in. Ook hier geldt de terugwerkende kracht van maximum zes maanden.

Belangrijk!

- De premies zijn gekoppeld aan het indexcijfer (laatste aanpassing op 1/06/2016).
- Op de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt 11% bedrijfsvoorheffing ingehouden.
- De Vlaamse overheid betaalt de premies maandelijks uit omstreeks de 15de van de maand volgend op de maand waarop de premie betrekking heeft.

7.4 Wat als je persoonlijke situatie verandert?

Vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop je niet meer aan de voorwaarden voldoet, verlies je het recht op de aanmoedigingspremie.

Elke wijziging in je persoonlijke situatie moet je onmiddellijk en schriftelijk (per brief, per fax of per e-mail) aan de dienst aanmoedigingspremies meedelen. Onrechtmatig verkregen premies worden immers teruggevorderd.

8 Schematisch overzicht

Tijdskrediet		
	Met motief (zorg of opleiding)	Eindloopbaan (landingsbaan)
Anciënniteits- voorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden bij je werkgever • Uitzondering: als het onmiddellijk aansluit op je uitgeput ouderschapsverlof 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 jaar loopbaan als loontrek-kende
Tewerkstellings- voorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • 12 maanden • Voltijds werken voor een 1/5^{de} onderbreking • 3/4^{de} werken voor een halftijdse onderbreking 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden (te verminderen in onderling akkoord met werk-gever) • Voltijds werken voor een 1/5^{de} onderbreking • 3/4^{de} werken voor een halftijdse onderbreking
Bijkomende voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Kind jonger dan 8, gehandicapt kind jonger dan 21 • Motief aantonen via attest behandelend geneesheer of opleidingsinstelling 	Vanaf 55 jaar: kadercao en sectorale cao vereist + voorwaarden zie 2.2.2 in deze brochure (lange loopbaan, zwaar beroep, onderneming in moeilijkheden of herstructure-ring, bouw met medisch attest)
Opnamevorm	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} • Voltijds of halftijds voor zover een sectorale of bedrijfs-cao hierin voorziet • Voor halftijds of 1/5^{de} zorg voor ziek kind is geen cao vereist 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} • Halftijds • Let op met gelijkstelling voor pensioenberekening = verschillend naargelang opname vanaf 50, 55 of 60 jaar
Hoe lang?	<ul style="list-style-type: none"> • Nooit meer dan 51 maanden voor de zorg-motieven en 36 maanden voor opleiding • Zorg en opleiding niet cumulatief (samen max. 51 maanden) • Niet pro rata (5 jaar 1/5^{de} telt als 5 en niet als 1 jaar!) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tot aan de pensioenleeftijd

Thematische verloven

	Ouder- schapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof
Anciënniteits- voorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • 12 maanden in dienst bij werkgever afgelopen 15 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen
Tewerkstellings- voorwaarde	<ul style="list-style-type: none"> • Geen 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen
Bijkomende voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Kind jonger dan 12 • 21 jaar voor gehandicapt kind • Ook voor adoptieouders 	<ul style="list-style-type: none"> • Attest behandelend geneesheer 	<ul style="list-style-type: none"> • Attest behandelend geneesheer
Opnamevorm	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} • Halftijds • Voltijds 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} • Halftijds • Voltijds 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^{de} • Halftijds • Voltijds
Hoe lang?	<ul style="list-style-type: none"> • 4 maanden voltijds • 8 maanden halftijds • 20 maanden 1/5^{de} • 40 maanden 1/10^{de} 	Per patiënt <ul style="list-style-type: none"> • 12 maanden voltijds • 24 maanden halftijds of 1/5^{de} • Min. 1 maand en max. 3 maanden per patiënt • Uitzondering hospitalisatie kind = onmiddellijk 1 week + 1 week 	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 3 maanden • 1 maand • 2 maal verlengbaar met telkens 1 maand ongeacht de opnamevorm

9 *Waar vind je meer informatie?*

Bij de ABVV-delegee in je bedrijf of de ABVV-vakcentrale. Zij kennen de wetgeving en zijn op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), de spelregels en de uitkeringen die van belang kunnen zijn bij opname van tijdskrediet of thematische verloven.

- ▶ Contactgegevens van onze vakcentrales vind je op **www.abvv.be/vakcentrales**

Is er geen ABVV-delegee in je bedrijf, neem dan contact op met het dichtstbijzijnde ABVV-kantoor.

- ▶ Contactgegevens en openingsuren van onze gewestelijke ABVV-kantoren vind je op **www.abvv.be/gewestelijken**

De juiste aanvraagformulieren voor tijdskrediet of thematische verloven, bijkomende info over de regelgeving en de uitkeringen en ook de adressen van de plaatselijke RVA-kantoren vind je op **www.rva.be**.

Meer informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremies voor de privésector vind je op **www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies**. Je kan hier ook telefonisch (gratis via tel. 1700) of per e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be) terecht.

10 Wil je lid worden?

- ▶ Doe een online-aanvraag. Surf hiervoor naar www.abvv.be/lid-woorden
- ▶ Neem contact op met de ABVV-delegee (afgevaardigde) in je bedrijf, met één van onze gewestelijke afdelingen of met één van onze vakcentrales (zie contactgegevens in hoofdstuk 9 in deze brochure).
- ▶ Of vul onderstaand formulier in en bezorg het aan Federaal ABVV, Hoogstraat 42, 1000 Brussel. Dit betekent niet dat je onmiddellijk lid bent. We sturen dit formulier door naar onze gewestelijke afdeling en zij contacteren je om je ABVV-lidmaatschap te bevestigen.



Ik wil lid worden van het ABVV

Naam:

Voornaam:

Geboortedatum: / /

Geslacht: M V

Nationaliteit:

Straat:

Huisnummer: Bus:

Postcode: Gemeente:

Land:

Telefoon:

E-mail:

Arbeidssituatie:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> voltijds tewerkgesteld | <input type="checkbox"/> langdurig ziek (meer dan 1 jaar) |
| <input type="checkbox"/> deeltijds tewerkgesteld | <input type="checkbox"/> werkloos |
| <input type="checkbox"/> tijdskrediet | <input type="checkbox"/> pensioen |
| <input type="checkbox"/> SWT of brugpensioen | <input type="checkbox"/> zelfstandige |
| | <input type="checkbox"/> andere |

Bedrijf:

Sector:

Paritair Comité:

Statuut:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> arbeider | <input type="checkbox"/> contractueel in openbare dienst |
| <input type="checkbox"/> bediende | <input type="checkbox"/> statutair in openbare dienst |



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakkbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © maart 2017

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2017/1262/4