



Tijdkrediet en landingsbanen in de privésector





tijdkrediet
en landingsbanen
in de privésector



Inleiding	6
I. Tijdkrediet en landingsbanen	8
1. Voor welke werknemers?	9
1.1 Privésector	9
1.2 Ondernemingen met minder dan 11 werknemers	9
1.3 Uitsluiting bij collectieve arbeidsovereenkomst	10
2. Tijdkrediet	10
2.1 Voltijds, halftijds en 1/5 tijdkrediet	10
2.2 1 jaar zonder motief en 36 of 48 maanden met motief	10
2.3 Tewerkstellingsvoorwaarden, gelijkstelling en neutralisatie	12
2.4 Minimum- en maximumduur	13
2.5 Aanrekening oude stelsels	14
3. Landingsbanen	15
3.1 Halftijdse en 1/5 vermindering vanaf 55 jaar	15
3.2 Tewerkstellingsvoorwaarden, gelijkstelling en neutralisatie	15
3.3 Voor zware (knelpunt-)beroepen	16
3.4 Na 28 jaar loopbaan vanaf 50 jaar	17
3.5 Ondernemingen in moeilijkheden en herstructurering	17
3.6 Overgangsmaatregelen	17
4. Uitkeringen, cumulatie en tijdkrediet zonder uitkeringen	18
4.1 Bedragen van de uitkeringen	18
4.2 Cumulatie met activiteiten of inkomsten	19
4.3 Tijdkrediet zonder uitkeringen	19
5. Aanvraagprocedure, organisatieregels en (ontslag-)bescherming	20
5.1 Aanvraag bij de werkgever en RVA	20
5.2 Uitstel, wijziging of intrekking door de werkgever	21
5.3 Drempel	22
5.4 Ontslagbescherming en terugkeer	24

6. Belastingen en sociale zekerheid	25	III. Vlaamse aanmoedigingspremies	36
6.1 Belastingen	25	1. Vlaanderen betaalt aanvullende premies	37
6.2 Ziekteverzekering en kinderbijslag	25	2. Algemene voorwaarden	38
6.3 Jaarlijkse vakantie	25	3. Zorgkrediet	38
6.4 Werkloosheid	26	4. Opleidingskrediet	38
6.5 Pensioenen	26	5. Aanvullende regeling voor zorg of tweedekansopleiding	39
6.6 Werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen)	26	6. Aanvraagprocedure	40
II. Thematische verloven	28	7. Controle, sancties, opvolging	40
1. Ouderschapsverlof	29		
1.1 Wat is ouderschapsverlof?	29		
1.2 Voorwaarden	29		
1.3 Aanvraagprocedure	29		
1.4 Uitsstel	30		
1.5 Uitkering	30		
2. Zorgverlof	30		
2.1. Wat is zorgverlof?	30		
2.2 Hoelang kan je zorgverlof opnemen?	31		
2.3 Aanvraagprocedure	31		
2.4 Kort zorgverlof bij hospitalisatie kind	31		
3. Palliatief verlof	32		
4. Gemeenschappelijke bepalingen	33		
4.1 Bedragen van de uitkeringen	33		
4.2 Overgang naar tijdskrediet	33		
4.3 Recht op aangepaste werktijden bij terugkeer	34		
4.4 Ontslagbescherming	34		
4.5 Pensioengelijkstelling	34		



inleiding

Je kinderen opvangen, bijstuderen, of even wat meer tijd nemen voor je familie of voor jezelf. Hiervoor onderhandelde ACV het tijdkrediet, om leven en werken te verzoenen. Als werknemers zorgen we er mee voor dat België in de top 5 van de productiefste landen ter wereld staat. Af en toe hebben we ademruimte nodig: voor onszelf, of om voor anderen te zorgen.

De saneringsmaatregelen van de regering Di Rupo hebben het tijdkrediet en de landingsbanen grondig dooreengeschud. Na de ingreep van de regering, onderhandelden we in de Nationale Arbeidsraad cao nr. 103 om opnieuw tot een coherente regeling te komen. Deze cao vervangt vanaf 1 september 2012 cao nr. 77bis, waarvan een aantal bepalingen

wel worden overgenomen. Aanvraagmodaliteiten en organisatieregels blijven hierdoor zo goed als ongewijzigd.

De rechten op onderbreking die in deze brochure aan bod komen, samengevat:

- Tijdkrediet zonder motief: een basisrecht op tijdkrediet van 12 maanden voor elke werknemer, op te nemen als 1 jaar voltijds tijdkrediet, 2 jaar halftijds tijdkrediet of 5 jaar 1/5 tijdkrediet;
- Tijdkrediet met motief, waaronder de zorg voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar of opleiding. Deze motieven geven recht op een bijkomend krediet van

36 maanden, dat opgenomen kan worden zonder dat het tijdskrediet zonder motief moet uitgeput zijn. Elke werknemer kan dit recht opnemen als 36 maanden 1/5 tijdskrediet. Indien de sector dit voorziet, kunnen deze 36 maanden ook voltijds of halftijds opgenomen worden. Voor de motieven zorg voor een gehandicapt of voor een zwaar ziek kind bedragen deze rechten 48 maanden.

- De thematische verloven: ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof. Deze rechten staan los van het tijdskrediet met motief. Vaak zal eerst het thematisch verlof worden opgenomen, om aansluitend in het tijdskrediet met motief te stappen.

- De landingsbaan, op te nemen als halftijdse of 1/5 vermindering vanaf 55 jaar, waarbij de RVA-uitkeringen hoger liggen dan deze voor het tijdskrediet. In een (te) beperkt aantal gevallen, zijn landingsbanen nog mogelijk vanaf 50 jaar.

Naast de uitkeringen die de RVA in bovenstaande gevallen voorziet, kent de Vlaamse overheid een aanmoedigingspremie toe in geval van tijdskrediet voor zorg of opleiding, of bij thematisch verlof. Deze uitkeringen van de Vlaamse overheid worden afzonderlijk behandeld in deel III van de brochure.



tijdkrediet en
landingsbanen

1. Voor welke werknemers?

1.1 Privésector

De rechten op tijdkrediet en landingsbanen gelden alleen voor werknemers in de privésector. Komen hiervoor ook in aanmerking:

- werknemers van de vroegere openbare krediet-instellingen;
- de niet-gesubsidieerde contractuele personeelsleden van het vrij onderwijs;
- de werknemers van gemengde intercommunales voor gas- en elektriciteitsdistributie;
- werknemers van De Lijn en MIVB;
- een deel van de personeelsleden van de vrije universiteiten, met name het patrimoniumpersoneel en het personeel betaald uit werkingsmiddelen.
- de werknemers van de sociale huisvestingsmaatschappijen, van VITO, Brussels Airport Company en van de luchthavens van Charleroi en Bierset.

De rechten op tijdkrediet en landingsbanen gelden niet voor:

- leerlingen, zowel deze met een industrieel leercontract als deze met een leerovereenkomst met Syntra;
- contractuele en vastbenoemde ambtenaren 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 bpost, Belgacom, NMBS en Belgocontrol bestaat een aan het tijdkrediet gelijkaardige regeling. Indien je hierover meer wil weten neem je best contact met ACV-Transcom (www.acv-transcom.be);

- het gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs;
- personeel van centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) en centra voor basiseducatie;

Indien je twijfelt of je onder de regeling van de privésector dan wel van de publieke sector valt, neem je best contact met je ACV-vakbondsafgevaardigde in de onderneming of met je beroepscentrale. De contactgegevens van de beroepscentrales vind je terug op <http://adressen.acv-online.be>.

1.2 Ondernemingen met minder dan 11 werknemers

In ondernemingen met ten hoogste 10 werknemers kan je pas gebruik maken van je rechten op tijdkrediet of een landingsbaan als je aanvraag de goedkeuring van de werkgever wegdraagt.

Om na te gaan of je al dan niet 10 collega's hebt, is het personeelsbestand op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar van je aanvraag doorslaggevend. Dit wordt geteld in aantal personen (= "koppen"), dus geen omrekening 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 een kleine onderneming zonder het akkoord van de werkgever geen tijdkrediet of landingsbaan kan opnemen. Dit geldt niet voor de thematische verloven: voor het ouderschapsverlof, het voltijdse zorgverlof en het palliatief verlof, is evenmin in kleine ondernemingen toestemming van de werkgever vereist. Zie hiervoor *Deel II. Thematische Verloven*.

1.3 Uitsluiting bij collectieve arbeidsovereenkomst

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

Uitsluiting bij cao is niet mogelijk voor de thematische verloven: hierop heeft elke werknemer recht.

2. Tijdkrediet

2.1 Volledig, halftijds en 1/5 tijdkrediet

Volledig tijdkrediet betekent dat je je arbeidsprestaties volledig onderbreekt. Je arbeidsovereenkomst wordt voor de duur van het tijdkrediet dus volledig geschorst.

Halftijds tijdkrediet houdt in dat je je arbeidsprestaties vermindert naar de helft van de normale voltijdse prestaties in je bedrijf. Voor de halftijdse loopbaanvermindering zijn geen bijzondere modaliteiten voorzien. Uiteraard moet de reglementering inzake deeltijdse arbeid gerespecteerd worden, wat onder andere inhoudt dat de (deeltijdse) arbeidsduur in principe per kwartaal gerespecteerd moet worden. De vermindering van je arbeidsprestaties naar een halftijdse tewerkstelling gebeurt volgens een met je werkgever overeen te komen uurrooster.

1/5 tijdkrediet geeft het recht 1 dag per week of 2 halve dagen per week niet te werken. Het uitgangspunt is een recht op de vierdagenweek: vandaar dat

het 1/5 tijdkrediet voorbehouden is voor werknemers die in een voltijds arbeidsregime van ten minste 5 dagen per week werken.

Andere gelijkwaardige formules van 1/5 vermindering zijn mogelijk (bijvoorbeeld week 1 tewerkstelling op 5 dagen, week 2 tewerkstelling op 3 dagen), op voorwaarde dat dit bij cao werd overeengekomen. Enkel wanneer geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, kan de afwijkende regeling worden ingevoerd via het arbeidsreglement. Elke afwijkende gelijkwaardige regeling voor het 1/5 tijdkrediet geldt slechts voor een maximumperiode van 12 maanden. Een verlenging van dit afwijkend regime vereist opnieuw een uitdrukkelijk akkoord.

Voor de werknemers tewerkgesteld in ploegen of cycli gespreid over 5 dagen of meer, moeten de regels voor de organisatie van het recht op het 1/5 tijdkrediet worden uitgewerkt bij cao, gesloten op het niveau van de sector of van de onderneming.

Voor het halftijds en 1/5 tijdkrediet, moet je binnen deze spelregels een deeltijds uurrooster overeenkomen met je werkgever. In je aanvraag (zie 5.1. Aanvraag bij werkgever en RVA) stel je voor welke vrije dag(en) je wil nemen. Indien je hierover niet tot een akkoord komt met je werkgever, gelden de normale bemiddelingsprocedures. Je ACV-vakbondsafgevaardigde is hiervoor bij uitstek je aanspreekpunt.

2.2 1 jaar zonder motief en 36 of 48 maanden met motief

Over je hele loopbaan heb je een basisrecht op 1 jaar tijdkrediet (pro rata). Dit komt neer op ofwel

1 jaar voltijds, ofwel 2 jaar halftijds, ofwel 5 jaar 1/5 tijdskrediet. Mengvormen zijn mogelijk, voor zover je steeds de voorziene minimumperiode en het globale maximum van 1 jaar voltijds equivalent respecteert. Dit basisrecht hangt niet af van een motief waarvoor je tijdskrediet opneemt. Het is dus “tijdskrediet zonder motief”.

Daarnaast heb je recht op “tijdskrediet met motief” voor maximaal 36 maanden, indien je een van de volgende motieven kan invoeren:

- Zorg voor een eigen of een geadopteerd kind tot 8 jaar. In de aanvraag moet het tijdskrediet aanvangen voor de 8^{ste} verjaardag van het kind. Indien dit door een uitstel van de werkgever pas zou ingaan na de 8^{ste} verjaardag, blijft het recht toch behouden; Bij adoptie kan het tijdskrediet aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister;
- Palliatieve zorgen (met medisch attest);
- Zorg voor of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of een familielid tot de tweede graad;
- Het volgen van een opleiding, die minimaal 360 uren per jaar (120 per trimester) of 27 studiepunten per jaar (9 per trimester) bedraagt. 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);
- Het tijdskrediet met motief bedraagt 48 maanden:
 - Om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar;
 - Om een eigen of inwonend zwaar ziek minderjarig kind bij te staan of te verzorgen.

Ook het tijdskrediet opgenomen onder één van de motieven voor de 36 maanden vermindert het krediet van de 48 maanden. In totaal is dus slechts tijdskrediet voor 48 maanden met een motief mogelijk.

In tegenstelling tot wat geldt voor het tijdskrediet zonder motief, vermindert een maand opgenomen als 1/5 of 1/2 tijdskrediet, het saldo van de 36 en de 48 maanden evengoed met één volledige maand. Deze manier van aanrekenen verschilt dus van de pro rata aanrekening bij het tijdskrediet zonder motief.

Elke werknemer kan de 36 maanden met motief opnemen als 1/5 tijdskrediet. Voor zover een sector- of ondernemingscao dit mogelijk maakt, kunnen deze 36 maanden ook vol- of halftijds opgenomen worden. Binnen het oude kader van cao nr. 77 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten die, al dan niet met motieven, het recht op vol- en/of halftijds tijdskrediet uitbreiden, openen nu automatisch het recht op vol- en/of halftijds tijdskrediet binnen het kader van het tijdskrediet met motief. Zo kunnen de arbeiders uit de schoonmaaksector (paritair comité 121) de volledige 36 maanden ook vol- en halftijds opnemen, aangezien een sectorale cao uit 2003 een recht op vol- en halftijds tijdskrediet voorziet voor 5 jaar.

Voor de motieven zorg voor een gehandicapt of voor een zwaar ziek kind bedragen deze rechten 48 maanden, die steeds opgenomen kunnen worden als voltijds, halftijds of 1/5 tijdskrediet. Hiervoor is geen collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau nodig.

Je moet het niet-gemotiveerde tijdskrediet niet hebben uitgeput of aangesproken om gebruik te kunnen maken van tijdskrediet met motief.

De begrippen “palliatieve zorgen” en “zorg voor een zwaar ziek gezins- en familielid” kennen dezelfde invulling als in de gelijknamige thematische verlopen, zie hiervoor deel II. Het tijdkrediet met motief en de thematische verlopen kunnen gecumuleerd worden, aangezien het gaat om verschillende, van elkaar onafhankelijke rechten.

2.3 Tewerkstellingsvoorwaarden, gelijkstelling en neutralisatie

Op het ogenblik waarop je een aanvraag doet bij je werkgever, moet je ten minste 2 jaar in dienst zijn bij deze werkgever. Indien het tijdkrediet onmiddellijk aansluit op een volledige opname van je rechten op ouderschapsverlof, geldt deze voorwaarde niet.

Bovendien moet je voor het tijdkrediet zonder motief op het ogenblik van je aanvraag een beroepsverleden kunnen aantonen van ten minste 5 jaar (al je vorige jobs samengeteld). Deze voorwaarde geldt niet voor het recht op het tijdkrediet met motief, noch wanneer je tijdkrediet onmiddellijk aansluit bij een volledige opname van je rechten op ouderschapsverlof. Periodes als loontrekkende gepresteerd in het buitenland, in een land van de Europese Unie alsook in Liechtenstein, Noorwegen en IJsland, tellen mee voor de berekening van het beroepsverleden.

Als je voltijds tijdkrediet wil nemen, speelt het arbeidsregime waarin je werkt (voltijds, deeltijds) geen enkele rol. Je contract wordt immers volledig onderbroken. Ook als je contract reeds geschorst is, bijvoorbeeld wegens ziekte, kan je in volledig tijdkrediet instappen.

Wanneer je halftijds tijdkrediet neemt, moet je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag effectief ten minste driekwart van een voltijdse betrekking gewerkt hebben. Wanneer je 1/5 tijdkrediet wil nemen, moet je in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag effectief gewerkt hebben in een voltijdse arbeidsregeling, gewoonlijk in een 5 of 6-dagenstelsel.

Wanneer je tewerkstelling onderbroken werd door bijvoorbeeld ziekte, of wanneer je omwille van tijdkrediet of een thematisch verlof deeltijds hebt gewerkt, zal je vaak niet aan deze tewerkstellingsvoorwaarde voldoen. Cao nr. 103 bevat twee mechanismen om hieraan tegemoet te komen:

Gelijkstelling = een aantal onderbrekingen die zich tijdens de periode 12 maanden voor je aanvraag hebben voorgedaan, worden geteld worden alsof je effectief gewerkt hebt.

Neutralisering = een aantal onderbrekingen die zich tijdens de periode van 12 maanden voor je aanvraag hebben voorgedaan, worden genegeerd. Vervolgens zal men verder dan 12 maanden terug gaan in de tijd om na te gaan of je voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarde.

De wettelijke schorsingen die zich kunnen voordoen in een arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld. Het gaat hier bijvoorbeeld over bevallingsrust, jaarlijkse vakantie, betaald educatief verlof, klein verlet of economische werkloosheid. Ziekte is gelijkgesteld voor de periode gedekt door gewaarborgd loon (30 kalenderdagen). Ook verlofdagen die toegekend worden ingevolge een collectief akkoord (o.a. verlof om dwingende reden, verlof zonder wedde) zijn gelijkgesteld.

Is je voltijdse tewerkstelling in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag bijvoorbeeld enkel onderbroken geweest door jaarlijkse vakantie, 3 weken ziekte en 2 dagen klein verlet omwille van je huwelijk, kan je zonder problemen 1/5 tijdskrediet aanvragen.

Ziekteperiodes die langer duren dan 30 kalenderdagen worden geneutraliseerd in de tewerkstellingsvoorwaarde. Deze neutralisering van ziekteperiodes is in eerste instantie beperkt tot 5 maanden. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte wordt voor maximaal 11 maanden geneutraliseerd. Indien je werkgever geen bezwaar maakt binnen de maand na je aanvraag, worden ook ziekteperiodes die langer duren geneutraliseerd. Dit laatste is sowieso het geval bij een deeltijdse (“progressieve”) werkhervatting, waardoor je aansluitend op de deeltijdse werkhervatting tijdskrediet kan opnemen. Aangezien progressieve werkhervatting slechts wordt toegelaten tot 50%, biedt dit werknemers die een slepende ziekte gehad hebben de mogelijkheid om na de 50% tewerkstelling (met progressieve werkhervatting) eerst nog een periode 80% te werken, met behulp van het 1/5 tijdskrediet zonder motief.

Ook thematische verloven en reeds lopend of genomen tijdskrediet wordt geneutraliseerd. Hierdoor kan een nieuwe aanvraag onmiddellijk aansluiten op een lopende vermindering of onderbreking. Uiteraard moet je dan wel op de ingangsdatum van je lopende of genomen tijdskrediet voldaan hebben aan de tewerkstellingsvoorwaarde voor je nieuwe aanvraag. Zit je nu bijvoorbeeld in een halftijds tijdskrediet en wil je aansluitend 1/5 tijdskrediet opnemen, is dit mogelijk indien je op het ogenblik dat je halftijds

tijdskrediet inging ten minste 12 maanden voltijds werkte, gewoonlijk in een 5 of 6-dagenstelsel.

2.4 Minimum- en maximumduur

Het volledig en halftijds tijdskrediet kan je aanvragen voor een minimumperiode van drie maanden, het 1/5 tijdskrediet voor minimaal 6 maanden. Maximaal kan je een aanvraag doen waarmee je de rechten uitput die je (nog) hebt binnen het tijdskrediet met motief of het tijdskrediet zonder motief, naargelang je al dan niet op een motief beroep doet. Je kan tijdskrediet met motief aansluitend opnemen op tijdskrediet zonder motiefmotief, en omgekeerd. Hiervoor is telkens een aparte aanvraag nodig.

Op bovenstaande termijnen bestaan twee uitzonderingen voor het tijdskrediet met motief:

Het motief palliatieve zorgen moet je opnemen voor één maand, verlengbaar met één maand per patiënt; De motieven zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en zorg voor een zwaar ziek kind voor minimaal één maand en maximaal 3 maanden;

Om je recht op uitkeringen te behouden, moet je de minimumtermijnen respecteren! Indien je bijvoorbeeld na 2 maanden je tijdskrediet zonder motief zou stopzetten, moet je de reeds ontvangen uitkeringen terugbetalen aan de RVA. Hierop bestaat een uitzondering: indien je overblijvende rechten lager zijn dan de minimumtermijn, mag je deze toch opnemen. Wanneer je saldo van het tijdskrediet zonder motief bijvoorbeeld 1 maand (voltijds) is, heb je het recht je dit naar keuze op te nemen als 1 maand voltijds, 2 maanden halftijds of 5 maanden 1/5 vermindering.

De reeds genomen periodes van loopbaanonderbreking of -vermindering (stelsels voor en na 1 januari 2012) worden aangerekend op de maximumduur van het tijdkrediet. Je hebt dus een krediet waar telkens een stukje van afgenomen wordt. Thematische verlopen (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid; zie Deel II) worden nooit in mindering van het tijdkrediet gebracht.

2.5 Aanrekening oude systemen

De periodes van tijdkrediet of loopbaanvermindering die je in het oude stelsel van tijdkrediet opnam, worden pro rata afgetrokken van je recht op 12 maanden van het tijdkrediet zonder motief. Heb je reeds 1 jaar $\frac{1}{5}$ opgenomen, dan vermindert dit je voltijdse krediet van 12 maanden met 2,4 maanden, waardoor je nog 9,6 maanden voltijds tijdkrediet zonder motief overhoudt. Dit komt overeen met 19,2 maanden halftijds tijdkrediet of 48 maanden $\frac{1}{5}$ tijdkrediet. Heb je in de oude stelsels van tijdkrediet en/of loopbaanvermindering reeds meer opgenomen dan het equivalent van 12 maanden voltijds tijdkrediet (bijvoorbeeld 5 jaar $\frac{1}{5}$ en 6 maanden voltijds tijdscrediet), dan wordt het saldo afgetrokken van het recht op 36 of 48 maanden tijdkrediet met motief. In het laatst aangehaalde voorbeeld bedraagt dit saldo nog 6 maanden, waardoor de betrokken werknemer nog uitsluitend een recht op tijdkrediet met motief overhoudt voor 30 of 42 maanden.

Mocht je in de periode juni 2007 tot augustus 2012 volledig tijdkrediet met uitkering voor langer dan

1 jaar hebben opgenomen, dan wordt gedeeltelijk de omgekeerde aftrek toegepast: de periodes na het eerste jaar worden (eerst) afgetrokken van het tijdkrediet met motief, met andere woorden van de 36 (of 48) maanden. De redenering hierachter is dat voor de opname van periodes langer dan 1 jaar in die periode een motief moest worden ingeroepen.

Een overzicht van de periodes die je reeds hebt opgenomen, kan je bij de RVA-kantoor van je woonplaats opvragen via het "Attest-Tijdscrediet."

Je kan de RVA vragen dat tijdkrediet of loopbaanvermindering in het oude stelsel eerst wordt aangerekend op het (huidige) tijdkrediet met motief, indien je een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat je een motief had op het ogenblik dat je het tijdkrediet of loopbaanvermindering oude stelsel opnam. Dit kan aangewezen zijn wanneer je voorheen tijdscrediet hebt opgenomen om voor een kind jonger dan 8 jaar te zorgen of een opleiding te volgen: wanneer je dit eerst laat aanrekenen op het tijdkrediet met motief, houd je (meer van) het tijdkrediet zonder motief over.

Stel dat je reeds 5 jaar $\frac{1}{5}$ vermindering hebt opgenomen in het oude stelsel, om voor je kinderen jonger dan 8 jaar te zorgen. Indien je vraagt dat dit eerst in mindering wordt gebracht van het tijdkrediet met motief, heeft dit tot gevolg dat je nog een recht op 3 jaar $\frac{1}{5}$ tijdkrediet zonder motief overhoudt. Van de 5 jaar worden dan immers 3 jaar aangerekend op de 36 maanden. De resterende 2 jaar worden afgetrokken van het tijdkrediet zonder motief, waarvan nog 3 jaar $\frac{1}{5}$ vermindering overblijven. Deze kunnen naar keuze uiteraard ook als 7,2 maanden voltijds (3 jaar X

$12 / 5 = 7,2$) of 14,4 maanden halftijds tijdskrediet ($7,2 \times 2 = 14,4$) worden opgenomen.

3. Landingsbanen

3.1 Halftijdse en 1/5 vermindering vanaf 55 jaar

Landingsbanen geven werknemers vanaf 55 jaar het recht hun loopbaan met 1/5 of tot een halftijdse baan te verminderen. Dit recht is onbeperkt in duur en kan dus lopen tot aan je pensioen.

Je moet dit recht opnemen voor een minimumduur van 6 maanden wanneer je kiest voor een 1/5 vermindering of in periodes van minimaal 3 maanden bij een halftijdse vermindering. De 1/5 loopbaanvermindering neem je normaal op in twee halve dagen of een volledige dag per week.

Vanaf 55 jaar is de 1/5 landingsbaan een individueel recht: de 5% drempel wordt niet toegepast (in tegenstelling tot wat voor andere werknemers geldt; zie 5.3 *Drempel*).

Enkel wanneer je een sleutelfunctie hebt, kan de werkgever voorbehoud maken tegen de uitoefening van een 1/5 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 wer-

king 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.

Wanneer je als 55 plusser in een sleutelfunctie een 1/5 landingsbaan opneemt, kan je met de werkgever aanpassingen overeenkomen over de wijze van uitoefening van het recht.

3.2. Tewerkstellingsvoorwaarden, gelijkstelling en neutralisatie

Op het ogenblik van je aanvraag, moet je een loopbaan van 25 jaar kunnen aantonen in de privésector of als contractueel bij de overheid. Voor de 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, carensdagen, inhaalrustdagen) samen. Dit met uitzondering van de dagen van volledige werkloosheid en de dagen van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst als gevolg van loopbaanonderbreking, loopbaanvermindering of tijdskrediet.

Je moet ten minste 2 jaar in dienst zijn bij je werkgever. Van deze voorwaarde kan in wederzijds akkoord worden afgeweken. Wanneer je reeds een landingsbaan hebt of zou wensen op te nemen, kan je bijvoorbeeld bij het tekenen van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe werkgever overeenkomen dat je vanaf de eerste werkdag een landingsbaan opneemt. Vergeet daarbij de aanvraag aan de RVA niet (zie 5.2. *Aanvraag aan werkgever en RVA*).

Bovendien moet je voor een 1/5 landingsbaan gedurende de 24 maanden die de aanvraag voorafgaan voltijds tewerkgesteld zijn geweest, gewoonlijk in een 5- of 6-dagenregime (bij je huidige of vorige werkgever).

Voor de halftijdse landingsbaan moet je gedurende de 24 maanden die je aanvraag voorafgaan minimum in een regime van 3/4- de van een normale voltijdse job werken (bij je huidige of vorige werkgever).

Hierbij gelden dezelfde regels inzake gelijkstelling en neutralisatie als bij het tijdkrediet, zie hiervoor 2.3 Tewerkstellingsvoorwaarden, gelijkstelling en neutralisatie. Merk wel op dat bij het tijdkrediet de tewerkstellingsvoorwaarden slechts over 12 maanden lopen, waar deze voor de landingsbanen over 24 maanden lopen.

In de meeste gevallen zal je omwille van deze regels inzake gelijkstelling en de neutralisatie aansluitend op tijdkrediet in een landingsbaan kunnen instappen, maar niet in alle. Dit is bijvoorbeeld het geval indien je voorafgaand aan je 1/5 tijdkrediet slechts 1 jaar voltijds gewerkt hebt. Daarom voorziet cao nr. 103 (enkel) voor de 1/5 landingsbaan, een bijkomende gelijkstelling voor het 1/5 tijdkrediet. Iemand die voorafgaand aan het 1/5 tijdkrediet 1 jaar voltijds heeft gewerkt en vervolgens 1 jaar 1/5 tijdkrediet neemt, zal toch kunnen instappen in een 1/5 landingsbaan.

3.3 Voor zware (knelpunt-)beroepen

Landingsbanen, zowel de 1/5 als de 1/2 vermindering, blijven mogelijk vanaf 50 jaar voor werknemers met een zwaar knelpuntberoep. Dergelijke beroe-

pen moeten zowel voorkomen op de door de Minister van Werk nog vast te stellen lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, als aanzien worden als een zwaar beroep. Het beroep van verpleegkundige of verzorgende, in een ziekenhuis of in een rust- en verzorgingstehuis, wordt alleszins als knelpuntberoep aanvaard.

Als zware beroepen worden aanzien:

- Het werk in wisselende ploegen, waarbij minstens twee ploegen van telkens minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen zowel qua omvang als qua inhoud, elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder onderbreking en zonder dat de overlapping meer dan 1/4'de bedraagt;
- Het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begin- en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen;
- Alsook het werk in nachtarbeid, zoals gedefinieerd in cao nr. 46: gewoonlijke tewerkstelling tussen 20 uur en 6 uur, met uitzondering van:
 - de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
 - alsook de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Bovendien moet dit zwaar beroep gestaag zijn uitgeoefend:

- ofwel gedurende minstens 5 jaar, gelegen in de periode van 10 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag;
- ofwel gedurende minstens 7 jaar, gelegen in de periode van 15 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag.

Voor zware beroepen die geen knelpuntberoep zijn, is er enkel recht op een 1/5 landingsbaan vanaf 50 jaar.

3.4 Na 28 jaar loopbaan vanaf 50 jaar

Het recht op een 1/5 landingsbaan vanaf 50 jaar bij 28 jaar loopbaan, hangt af van het bestaan van een sectorale cao.

Voor de berekening van de 28 jaar loopbaanvoorwaarde komen enkel jaren met ten minste 285 dagen loon gerekend in de 6-dagenweek in aanmerking. Van de kalenderjaren met minder dan 285 dagen, worden de dagen opgeteld en gedeeld door 285. Het aantal volledige eenheden moet vervolgens opgeteld worden met het aantal jaren waarin effectief 285 dagen gepresteerd werden, om het al dan niet bereiken van de 28 jaar vast te stellen. Voor de vaststelling van de 285 dagen worden enkel moederschaps-, geboorte-, ouderschaps-, en adoptieverlof en de preventieve werkverwijdering bij zwangerschap met gepresteerde dagen gelijkgesteld.

3.5 Ondernemingen in moeilijkheden en herstructurering

Een laatste categorie van werknemers waarvoor een landingsbaan mogelijk is onder de 55 jaar, zijn de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. De onderneming moet hierbij in het herstructureringsplan wel aantonen dat het verlagen van de leeftijd voor de landingsbanen ontslagen vermijdt, in het bijzonder van werknemers die bij ontslag zouden terechtko-

men in het stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT).

3.6 Overgangsmaatregelen

Cao nr. 77bis blijft onverkort van toepassing voor werknemers die nog uitkeringen ontvangen volgens het oude systeem, wat uiteindelijk mogelijk was voor aanvragen die vóór 2 maart 2012 bij de RVA toekwamen. Ook de eerste verlengingsaanvraag voor een in 2011 lopende landingsbaan valt nog onder de regels (inzake leeftijdsvoorwaarden) van cao nr. 77bis, met bijhorende uitkeringen.

Daarnaast laat cao nr. 103 de mogelijkheid open voor werknemers die op 31 augustus 2012 in een stelsel van 1/5 of 1/2 tijdskrediet zaten, een onbetaalde (oude) landingsbaan op te nemen wanneer zij (nog) niet aan de voorwaarden van de nieuwe landingsbanen voldoen. Hiermee worden de werknemers beoogd die hun (oude) tijdskrediet hadden opgespaard om bijvoorbeeld vanaf 48 jaar een 1/5 tijdskrediet te nemen, in het vooruitzicht van een landingsbaan vanaf 50 jaar. Zij kunnen nu een onbetaalde landingsbaan opnemen (zonder pensioengelijkstelling), om vanaf 55 jaar naar een betaalde landingsbaan over te stappen. Belangrijk daarbij is om bij de werkgever effectief volgens de regels van cao nr. 77bis een landingsbaan op basis van cao nr. 77bis aan te vragen (en bijgevolg niet gewoon in een deeltijdse arbeidsovereenkomst te stappen): hiermee blijft vanaf 55 jaar de overstap naar een betaalde landingsbaan mogelijk.

4. Uitkeringen, cumulatie en tijdkrediet zonder uitkeringen

4.1 Bedragen uitkeringen

Volledig tijdkrediet

	Minder dan 2 jaar anciënniteit	Tussen 2 en 5 jaar anciënniteit	5 jaar anciënniteit of meer
Bruto	Geen uitkeringen	481,02 euro	641,37 euro
Netto	Behalve indien de aanvraag onmiddellijk volgt na gebruik van alle rechten op ouderschapsverlof	432,30 euro	576,40 euro

1/2-tijds tijdkrediet – algemeen stelsel en landingsbaan tussen 50 en 51 jaar

	Minder dan 2 jaar anciënniteit		Tussen 2 en 5 jaar anciënniteit		5 jaar anciënniteit of meer	
Bruto	Geen uitkeringen Behalve indien de aanvraag onmiddellijk volgt na gebruik van alle rechten op ouderschapsverlof		240,51 euro		320,68 euro	
Netto			Samenwonend (1)	Alleenwonend (2)	Samenwonend (1)	Alleenwonend (2)
			168,36 euro (3) 156,34 euro (8)	199,27 euro	224,48 euro (3) 208,45 (8)	265,69 euro

1/5-tijds tijdkrediet – algemeen stelsel en landingsbaan tussen 50 en 51 jaar

	Samenwonend (1)	Alleenwonend (2)
Bruto	158,38 euro	204,39 euro
Netto	102,95 euro (5)	132,86 euro (4) 169,34 euro (5)

1/2-tijds tijdkrediet – Landingsbaan vanaf 51 jaar

	Samenwonend (1)	Alleenwonend (2)
Bruto	479,06 euro	479,06 euro
Netto	311,39 euro	396,91 euro

1/5-tijds tijdkrediet – Landingsbaan vanaf 51 jaar

	Samenwonend (1)	Alleenwonend (2)
Bruto	222,52 euro	268,53 euro
Netto	144,64 euro	174,55 euro (6) 222,48 euro (7)

- (1) Samenwonend = Werknemer samenwonend met andere volwassenen (gezinlid of niet) en eventueel met 1 of meerdere kinderen
→ In geval van 1/2 TK → BVH = 30% indien de werknemer jonger dan 50 jaar is // BVH = 35% indien de werknemer 50 jaar of meer is
→ In geval van 1/5 TK (ongeacht de leeftijd) → BVH = 35%
- (2) Alleenwonend = werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste (in de zin van de fiscale wetgeving)
→ In geval van 1/2 TK → BVH = 17,15%, ongeacht de leeftijd.
- (3) In geval van 1/2 TK in het algemeen stelsel, indien de werknemer 50 jaar of ouder is en samenwonend is: BVH = 35%. In dit geval: tussen 2 en 5 jaar anciënniteit: netto uitkering voor samenwonenden = 153,26 € en indien 5 jaar anciënniteit of meer: netto uitkering voor samenwonenden: 204,35 €
- (4) 1/5 TK → Uitkering voorzien indien de werknemer alleenwoont → BVH = 35%
- (5) Verhoogd bedrag voor alleenstaande die uitsluitend samenwoont met één of meer kinderen ten laste
- (6) Nettobedrag voor de alleenwonende werknemer die alleen woont
- (7) Nettobedrag voor de alleenwonende werknemer die enkel samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft in de zin van de fiscale wetgeving
- (8) Verlaagd bedrag voor landingsbaan tussen 50 en 51 jaar

4.2 Cumulatie

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met inkomsten uit een politiek mandaat, behalve mandaten in de gemeenteraad, de OCMW-raad of de provincieraad.

Enkel de uitkering voor het volledig tijdskrediet (volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst) kan gecumuleerd worden 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 als zelfstandige.

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 aanvangen van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering uitgeoefend worden;
- deze activiteiten niet uitgebreid worden tijdens de periode van tijdskrediet of de loopbaanvermindering.

Een landingsbaan kan ten slotte 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.

4.3 Tijdskrediet zonder uitkeringen

Tijdskrediet zonder uitkeringen is mogelijk, maar is af te raden. Zo is er geen gelijkstelling in de pensioenreglementering. Niettemin kan het in een aantal gevallen de enige uitweg zijn om tijdskrediet op te nemen, bijvoorbeeld voor:

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

Hou er alleszins rekening mee dat je je rechten op tijdskrediet hoe dan ook opsoupeert, zelfs indien je geen uitkering aanvraagt.

Voor het tijdskrediet met motief voor het recht op de 36 maanden, is er evenwel geen recht op tijdskrediet (zonder uitkeringen) in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit. Cumulatie met een politiek mandaat is wel mogelijk.

Voor het tijdskrediet zonder motief en voor de motieven zorg voor een zwaar ziek of gehandicapt kind (48 maanden) is tijdskrediet zonder uitkeringen wel in alle gevallen mogelijk.

5. Aanvraagprocedure en organisatieregels

5.1 Aanvraag bij werkgever en RVA

Het tijdkrediet of landingsbaan 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. Je kan voor de aanvraag aan je werkgever het RVA-formulier C-61 gebruiken: zelf vul je deel I van dit formulier in, wat je aangetekend opstuurt of een kopie voor ontvangst laat aftekenen door je werkgever. Vervolgens vult je werkgever deel II in. Je vindt de formulieren C-61 op www.rva.be → Loopbaanonderbreking → Formulieren.

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 het “Attest Tijdkrediet” 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. Het “Attest Tijdkrediet” kan je aanvragen bij het RVA-kantoor van je woonplaats via mail, per brief of telefonisch. Je moet daarbij enkel je naam, voornaam, INSZ (identificatienummer van de sociale zekerheid of rijksregisternummer) en je adres vermelden. Dit attest is niet nodig voor de landingsbanen aangezien hierop geen maximale opnameduur staat. Zie www.rva.be → De RVA → Kantoren voor de contactgegevens van het RVA-kantoor van je woonplaats.

De normale aanvraagtermijn geldt ook voor werknemers die reeds een tijdkrediet of landingsbaan genieten en de toegekende periode willen verlengen. Voor werknemers die tijdkrediet willen opnemen aansluitend bij palliatief verlof, wordt de aanvraagtermijn wettelijk ingekort tot 2 weken. Voor werknemers die loopbaanvermindering of tijdkrediet 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 tijdkrediet en de verlenging van een lopende periode van tijdkrediet 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.

Nadat je met je werkgever de aanvraag van tijdskrediet of loopbaanvermindering overeengekomen bent, moet je je aanvraag om uitkeringen indienen bij het RVA-kantoor van je woonplaats. Je doet dit met het volledig ingevulde formulier C61. Dit formulier moet ingevuld en ondertekend worden door jezelf en je werkgever. Je verstuurt dit formulier dan aangetekend naar het plaatselijk RVA-kantoor bij voorkeur één maand vóór de aanvangsdatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering en ten laatste twee maanden na de effectieve ingangsdatum. Een elektro-nische aanvraag kan voorlopig nog niet.

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! Dit geldt ook voor een verlengingsaanvraag.

5.2 Uitstel, wijziging of intrekking door de werkgever

In ondernemingen met minder dan 11 werknemers moet de werkgever met het tijdskrediet of de landingsbaan instemmen, zie hiervoor *1.2 Ondernemingen met minder dan 11 werknemers*. In de andere ondernemingen kan de werkgever de uitoefening van het tijdskrediet niet weigeren. Omwille van de toepassing van de drempel (zie hieronder *5.3. Drempel*) kan het niettemin enige tijd aanslepen vooraleer de werknemer zijn recht kan uitoefenen. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid voor de werkgever om het recht uit te stellen.

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. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die uitgesloten zijn van de drempel, kan de werkgever het 1/5 tijdskrediet of de 1/5 landingsbaan met maximaal 12 maanden uitstellen. De werkgever moet dit uitdrukkelijk motiveren.

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.

De werkgever heeft geen enkele mogelijkheid om het reeds toegekende recht op volledig of halftijds tijdkrediet of een halftijdse landingsbaan te wijzigen, laat staan in te trekken.

Voor het 1/5 tijdkrediet en de 1/5 landingsbaan beschikt de werkgever over een beperkt recht tot wijziging of intrekking. Dit kan uitsluitend omwille van redenen die in overleg met de werknemers (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, arbeidsreglement) werden vastgelegd. Het gaat hier om een tijdelijk recht van de werkgever dat uitsluitend uitgeoefend mag worden om 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 opgeschort 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.

5.3 Drempel

Wanneer in je onderneming of dienst meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig afwezig zijn als gevolg van tijdkrediet 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 tijdkrediet of loopbaanvermindering op te nemen.

De drempel van 5% wordt gerekend per dienst. Om dit te bepalen, moet je het organigram van de onderneming bekijken. In grotere ondernemingen kan je er van uit gaan dat er verschillende diensten 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 tellen uiteraard niet mee voor de berekening van de 5% drempel. Omwille van het urgente karakter ervan, is voorzien dat de motieven palliatieve zorg en zorg voor een zieke buiten de toepassing van de 5%-drempel blijven, indien eerst de rechten op het thematisch palliatief of zorgverlof werden uitgeput. Dit wil zeggen dat zelfs wanneer reeds 5% van de werknemers in tijdkrediet zijn, een werknemer aansluitend op het thematische palliatief of zorgverlof toch tijdkrediet kan nemen voor palliatieve zorgen of voor de zorg van een zwaar ziek

gezins- of familielid. Dit zonder dat hiermee de drempel voor de overige werknemers verhoogt. Voor werknemers die overstappen vanuit ouderschapsverlof naar tijdskrediet geldt dit 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, kunnen bovenop de drempel van 5% 4 extra werknemers tijdskrediet of een landingsbaan opnemen. De werknemers ouder dan 55 jaar die 1/5 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 naargelang de categorie of functie-groep 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 meedelen 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 voorrangsregeling werkt als volgt:

- eerste voorrang: voor het motief zorg voor een gehandicapt kind en voor werknemers die hun rechten op palliatief verlof of verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden opgebruikt hebben en een verlenging zoeken via tijdskrediet;
- 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 1/5 landingsbaan 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 tot het einde van de volgende maand tijd om je mee te delen vanaf wanneer je je recht op tijdkrediet 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 te zijn of worden als gevolg van het stelsel van tijdkrediet 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 tijdkrediet 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.

5.4 Ontslagbescherming en terugkeer

Vanaf de aanvraag (die gebonden is aan een vaste termijn) tot drie maanden na de einddatum van het tijdkrediet of de loopbaanvermindering, mag je

werkgever niet ééenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Behalve om dringende reden of redenen die niets te maken mogen hebben met de uitoefening van het recht op tijdkrediet of loopbaanvermindering. Een eventueel ontslag zal dus goed gemotiveerd moeten worden.

Als een werkgever met minder dan 11 werknemers het opnemen van tijdkrediet 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 tijdkrediet 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. De verbrekings- en schadevergoeding mag bij loopbaanvermindering in het kader van tijdkrediet of landingsbaan berekend worden op het deeltijdse loon, zo besliste het Grondwettelijk Hof. Enkel in het kader van ouderschapsverlof bekwamen we dat deze op het voltijdse loon berekend moeten worden.

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

Na je tijdkrediet 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 tijdskrediet, 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 zal de RVA je uitkering terugvorderen.

6. Belastingen en sociale zekerheid

6.1 Belastingen

De uitkeringen voor tijdskrediet of loopbaanvermindering zijn belastbare bedragen. Er moeten geen sociale zekerheidsbijdragen op betaald worden. Er wordt een voorheffing van 10,13% op het voltijdse tijdskrediet toegepast.

Als je halftijdse onderbreking aangevraagd hebt, bedraagt de bedrijfsvoorheffing 30% voor wie jonger dan 50 jaar is en 35% voor werknemers van 50 jaar of ouder. Als je alleenstaande bent, bedraagt het tarief 17,15%.

In geval van 1/5 loopbaanvermindering bedraagt het tarief van 35%, enkel voor een alleenstaande met kinderen ten laste is dit 17,15%.

In je belastingaangifte (eindbelasting), worden je uitkeringen belast als vervangingsinkomen.

6.2 Ziekteverzekering en kinderbijslag

Als je je loopbaan volledig onderbreekt (tijdskrediet) behoud je al je rechten op terugbetaling voor gezondheidszorg. 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 deeltijdse 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 als voltijdse werknemer.

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

6.3 Vakantie

De periodes van onderbreking in het kader van tijdskrediet of loopbaanvermindering, worden niet gelijkgesteld 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 regels die gelden voor deeltijdse werknemers. Deze berekening is steeds gebaseerd op de arbeid die je werkelijk presteerde tijdens het voorgaande jaar.

6.4 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.

6.5 Pensioen

Met je pensioen in het achterhoofd, is het belangrijk om te weten of het tijdskrediet en de landingsbaan volledig wordt meegerekend (=gelijkgesteld met een gewerkte periode) of niet.

Het tijdskrediet met en zonder motief alsook de thematische verloven zijn volledig gelijkgesteld. Je verliest dus geen pensioenrechten als je tijdskrediet of een thematisch verlof opneemt.

De gelijkstelling van de landingsbaan onder de leeftijd van 60 jaar werd beperkt, met een lager pensioen tot gevolg. De werkelijke impact hangt onder andere af van je loon en je gezinssituatie, maar als vuistregel zal een jaar 1/5 landingsbaan voor de leeftijd van 60 jaar 6 à 8 euro bruto minder pensioen per maand opleveren. (netto 5 à 6 euro per maand minder) Iemand die vanaf 55 tot (minimaal) 60 jaar een 1/5 landingsbaan neemt, verliest bijgevolg 30 à 40 euro bruto pensioen per maand. Voor de 1/2 landingsbaan is de volledige gelijkstelling beperkt tot 2 jaar vanaf de leeftijd van 60 jaar. Een jaar 1/2 landingsbaan daarbuiten zal 15 à 20 euro per maand minder bruto pensioen opleveren. (12 à 16 euro netto)

Landingsbanen na een zwaar beroep of bij een onderneming in herstructurering of moeilijkheden blijven volledig gelijkgesteld waardoor geen verlies aan pensioen optreedt. Bovendien gebeurt automatisch een verrekening met het niet-opgenomen gedeelte van het tijdskrediet zonder motief. Iemand die bijvoorbeeld slechts 2 jaar 1/5 tijds-krediet zonder motief heeft genomen, wendt de overige 3 jaar aan om de landingsbaan gedurende 3 jaar volledig gelijk te stellen. Iemand die geen tijdskrediet zonder motief heeft genomen sedert 1 januari 2012 (met voordien opgenomen periodes wordt voor de toepassing van deze regel geen rekening gehouden), kan hierdoor vanaf 55 jaar toch een 1/5 landingsbaan opnemen zonder ook maar 1 euro aan pen-

sioenrechten te verliezen. De periode van 55 tot 60 jaar wordt immers volledig gelijkgesteld door het niet-opgenomen tijdskrediet zonder motief, 5 jaar in de 1/5 opnamevorm.

6.6 Werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioenen)

Bij de overgang van een landingsbaan naar werkloosheid met bedrijfstoelage (hierna: brugpensioenen) stellen zich vier problemen:

1. ontslagbescherming;
2. betaling van een eventuele opzeggingsvergoeding;
3. bepaling van de aanvullende vergoeding brugpensioenen;
4. berekening van de loopbaanvereiste.

Als je loopbaanvermindering opgenomen hebt, ben je beschermd tegen ontslag. Om je brugpensioenen te kunnen opnemen, moet je echter je ontslag gekregen hebben. Je zal dus moeten erkennen dat het ontslag wegens brugpensioenen 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 brugpensioenen. De opzeggingstermijn moet gepresteerd worden in het deeltijds regime van de toegekende loopbaanvermindering (1/2 of 4/5).

Als er een opzeggingsvergoeding betaald wordt, zal deze opzeggingsvergoeding berekend worden op het deeltijds arbeidsregime dat van toepassing was tijdens de loopbaanvermindering. De RVA aanvaardt dat deze opzeggingsvergoeding verhoudingsgewijze omgerekend wordt. Bijvoorbeeld 18 maanden halftijdse opzeggingsvergoeding stemt overeen

met 9 maanden (18 x 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 brugpensioenen, betaald door je werkgever of het Sociaal Fonds van je sector, wordt normalerwijze berekend op je voltijdse loon. In geval van brugpensioenen na loopbaanvermindering stelde de vraag zich of de aanvullende vergoeding op je vol- of deeltijds loon berekend moet worden. Een aantal sectoren hebben dit bij collectieve arbeidsovereenkomst geregeld, waardoor discussie in die sectoren is uitgesloten. Daarnaast besliste het Hof van Cassatie, weliswaar met betrekking tot het palliatief verlov maar met een redenering die evengoed opgaat voor een landingsbaan, dat de aanvullende vergoeding berekend moet worden op het voltijdse loon (Cassatie, 19 maart 2012). Om discussie hierover te vermijden, is het wel aangewezen een bijlage aan de arbeidsovereenkomst met een deeltijds uurrooster maar te tekenen indien hierop een einddatum staat, waardoor het karakter van een voltijdse arbeidsovereenkomst met een tijdelijke bijlage behouden blijft.

Om het brugpensioenen te kunnen genieten moet men een bepaald aantal jaren gewerkt hebben. De algemene voorwaarde wordt, ingevolge de sanering, voortaan vastgesteld op 40 jaar. De gelijkstellingen in de opbouw van de loopbaanvoorwaarde om met brugpensioenen 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.



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 moederschapsverlof of het geboorteverlof (10 dagen voor de vader of meemoeder naar aanleiding van een geboorte).

Je kan met ouderschapsverlof je loopbaan:

- gedurende 4 maanden volledig onderbreken. Deze periode van 4 maanden kan opgesplitst worden in maanden, naar keuze van de werknemer;
- gedurende een periode van 8 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 20 maanden je voltijdse loopbaan verminderen met 1/5. 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 2 maand volledig onderbreken, 2 maanden halftijds ouderschapsverlof nemen en gedurende 5 maanden overstappen naar een 1/5 vermindering. Daarna is je krediet opgebruikt.

Ouderschapsverlof is een individueel recht voor werknemers in de privésector. Het ouderschapsverlof 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 12 jaar heeft bereikt. In geval van adoptie kan je vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin tot het kind 12 jaar wordt, ouderschapsverlof aanvragen.

Het ouderschapsverlof moet altijd aanvangen voor de 12de verjaardag van het kind, maar kan wel doorlopen nadien. Als de werkgever vraagt om de aanvang van het ouderschapsverlof uit te stellen, kan de 12de verjaardag overschreden worden.

Voor een gehandicapt kind kan het ouderschapsverlof worden opgenomen tot het kind 21 jaar wordt.

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 4/5 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 ontvangst 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, 1/5). 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, 1/5).

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 Uitkering

Tijdens je ouderschapsverlof heb je recht op een uitkering (zie tabel bij 4.1 Uitkeringen).

Voor kinderen geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012, krijgen vader en moeder evenwel slechts een uitkering voor 3 maanden volledige onderbreking, 6 maanden halftijds, 15 maanden 1/5 of een equivalent daarvan. Voor kinderen geboren of geadopteerd vanaf 8 maart 2012, is het ouderschapsverlof volledig betaald.

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 'familielid' zijn bloedverwanten en aanverwanten tot de tweede graad met name (groot)ouders, (klein)-kinderen, (schoon)broers en (schoon)zussen. Ook stief- en schoonouders vallen onder dit begrip. Onder 'zwaar ziek' verstaat men dan weer iedere ziekte of ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt beschouwd 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 1/5. Als je minstens 3/4 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 1/5 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 schriftelijke 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 verzor-

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

2.4 Kort zorgverlof bij hospitalisatie kind

Wanneer je minderjarig kind gehospitaliseerd moet worden, kan je gebruik maken van het zorgverlof onder een soepelere vorm: je kan dit voor één week opnemen, verlengbaar met een week. Wanneer de hospitalisatie onvoorzienbaar is, hoef je dit geen 7 dagen op voorhand aan te vragen. In dringende gevallen kan het zorgverlof onmiddellijk ingaan, waarbij je uiteraard je werkgever op de hoogte brengt. Je heb dit recht enkel bij een effectieve hospitalisatie van het kind, maar anderzijds is het niet nodig dat je kind de volledige duur van de een of twee weken in het ziekenhuis blijft: in dat geval kan je het korte zorgverlof aanwenden om je kind verder thuis te verzorgen of bij te staan.

Om gebruik te maken van dit korte zorgverlof heb je een attest van de behandelend geneesheer nodig dat vermeldt dat sociale, familiale of emotionele bijstand nodig is. Wanneer je afwijkt van de aanvraagtermijn van 7 kalenderdagen, moet het attest ook vermelden dat het om een onvoorzienbare hospitalisatie gaat. Daarnaast moet uit het attest blijken dat de hospitalisatie effectief heeft plaatsgevonden. Indien dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat dit werd afgeleverd door je huisdokter

voorafgaand aan de hospitalisatie, vraag je in het ziekenhuis een bewijs van de hospitalisatie en bezorg je dit aan je werkgever.

Het kort zorgverlof komt in eerste instantie toe aan de ouder die met het kind samenwoont alsook aan elke andere werknemer die samenwoont met het kind en die belast is met de dagelijkse opvoeding. (bijvoorbeeld de partner van de ouder) Wanneer geen van deze personen gebruik kan maken van het korte zorgverlof, komt het recht toe aan de ouder die niet met het kind samenwoont. Verkeert ook deze in de onmogelijkheid om het recht op te nemen, dan komt dit toe aan een familielid in de twee graad van het kind. Dit kunnen de grootouders van het kind zijn of broer of zus van het (minderjarige) kind.

Je krijgt dit recht enkel om je prestaties volledig te schorsen: je werkt dus niet gedurende een of twee weken. Merk je dat de twee weken niet zullen volstaan, kan je aansluitend gebruik maken van het normale regime van het zorgverlof met een aanvraagtermijn van 7 kalenderdagen. Neem je ook dat zorgverlof op als een volledige schorsing, dan ben je niet verplicht om daarbij de normale minimumtermijn van een maand te respecteren.

3. 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. Er gelden geen loopbaan- of anciënniteitsvoorwaarden. 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 per patiënt 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, een vermindering tot een 1/2 betrekking of een vermindering met 1/5 van je loopbaan. Om recht te hebben op een vermindering van je prestaties met 1/5 moet je voorafgaand voltijds werken, voor het recht op de vermindering tot een 1/2 betrekking volstaat 3/4 van een voltijdse betrekking.

4. Gemeenschappelijke bepalingen

4.1 Uitkeringen

Maandelijkse uitkeringen voor de specifieke vormen van LO Ouderschapsverlof - Zorgverlof - Palliatief verlof					Kort zorgverlof
Maandelijkse brutobedragen					Bruto weekbedrag
Volledige LO	Vermindering 1/2		Vermindering 1/5		Volledige LO
Ongeacht leeftijd	- 50 jaar	50 +	- 50 jaar	50 +	Ongeacht leeftijd
786,78 euro	393,38 euro	667,27 euro	133,45 euro of 179,47 euro*	266,91 euro	181,56 euro

* Enkel voor alleenwonende werknemers (behalve voor de statutairen van het onderwijs), d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen

Maandelijks nettobedragen					Netto weekbedrag
Volledige LO	Vermindering 1/2		Vermindering 1/5		Volledige LO
Ongeacht leeftijd	- 50 jaar	50 +	- 50 jaar	50 +	Ongeacht leeftijd
707,08 euro	325,92 euro	552,84 euro	110,57 euro of 148,70 euro*	221,14 euro	163,17 euro

Bedrijfsvoorheffing = 10,13 - 17,15%

* Enkel voor alleenwonende werknemers (behalve voor de statutairen van het onderwijs), d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

Daarnaast voorziet het Vlaamse Gewest aanmoedigingspremies, zie Deel III.

4.2 Overgang naar tijdskrediet

Wanneer je recht in het kader van een thematisch verlof is opgebruikt, kan je de vermindering of onderbreking van je tewerkstelling verlengen via het tijdskrediet. Het moet wel gaan om een verlen-

ging ten aanzien van dezelfde personen waarvoor het thematisch verlof was toegekend. Voor bepaalde verlengingen werd de aanvraagprocedure versoepeld. Bovendien worden deze verlengingen van thematische verloven slechts in beperkte mate meegeteld in de berekening van de drempel van 5%.

4.3 Recht op aangepaste werktijden bij terugkeer

Wanneer je een thematisch verlof onder een 1/2 of 1/5 loopbaanvermindering hebt opgenomen, kan je het arbeidsregime tijdens je thematisch verlof nadien als deeltijdse werknemer verderzetten. Je moet dit twee maanden voor het einde van je thematisch verlof aangetekend aan je werkgever aanvragen. Je werkgever kan dit niet weigeren. Behoudens een andere overeenkomst hierover met je werkgever, geldt je deeltijds arbeidsregime voor onbepaalde duur (kb 25 november 1998).

Bij terugkeer uit (vol- of deeltijds) ouderschapverlof, kan je bovendien aangepaste werktijden en/of roosters vragen. Je werkgever kan dit (niet-lichtzinnig) weigeren.

4.4 Ontslagbescherming

Tijdens je thematisch verlof ben je beschermd tegen ontslag. Vanaf de dag van je aanvraag tot 3 maanden na afloop van het thematisch verlof. Je werkgever kan je alleen ontslaan om dringende of voldoende redenen. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. Enkel in het kader van ouderschapverlof bekwamen we dat deze op het voltijdse loon berekend moeten worden.

Bij ontslag neem je natuurlijk best onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum. Zie <http://adressen.acv-online.be> voor hun contactgegevens.

4.5 Pensioengelijkstelling

De thematische verloven, opgenomen met een uitkering, zijn volledig gelijkgesteld voor je pensioen. Je verliest met andere woorden geen pensioenrechten door een thematisch verlof op te nemen. Dit geldt ook voor de vierde maand ouderschapverlof die onbetaald wordt opgenomen voor kinderen geboren of geadopteerd voor 8 maart 2012.



Vlaamse aanmoedigingspremies

1. 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.

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 3/4) werkt, dan bedraagt de Vlaamse premie per maand:

- 169,30 euro (netto) als je je loopbaan volledig onderbreekt;
- 112,87 euro (netto) als je overstapt naar een halftijdse baan;
- 56,43 euro (netto) als je je loopbaan vermindert met 1/5 in het kader van de thematische verlopen.

Voor alleenwonenden, al dan niet met kinderen ten laste, worden de premies verhoogd met 41,76 euro per maand (netto).

Als je deeltijds werkt (minder dan 3/4), en je je loopbaan volledig schorst dan bedraagt de Vlaamse premie per maand 112,87 euro (netto) als je minstens halftijds werkte. Dit is 56,43 euro (netto) als je minder dan halftijds werkte.

Ook deze premies worden verhoogd met 41,76 euro per maand (netto) voor alleenwonenden, al dan niet met kinderen ten laste.

Deze premiebedragen (op 1/12/2012) 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: www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies. Voor informatie over de premiebedragen kan je tijdens kantoortijd 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 privésector. 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 krediet-instellingen 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 overheids-bedrijven (NMBS, bpost, Belgacom, Brussels Airport Company) 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 dichtst-bijzijnde 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 in de vereiste tewerkstellingsbreuk. Elke schorsing

(ook loopbaanvermindering, tijdskrediet, loopbaanvermindering of thematisch verlof) wordt echter als periode van tewerkstelling aanzien. Deze voorwaarde geldt niet voor deeltijdsen (minder dan 3/4) die hun loopbaan volledig onderbreken en voor arbeidsduurvermindering met minstens 10% in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering;

4. je hebt 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;
5. je hebt recht op een RVA-uitkering inzake tijdskrediet of thematisch verlof.

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 ongeheeslijke 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 verlopen” (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 opne-

men als aanvulling bij de RVA-uitkering wanneer zij 1/5 minder gaan werken.

Bij elke uitbetaling van een maandelijks premie wordt je zorgkrediet met een maand afgebouwd. Na 12 maanden is je zorgkrediet dus op. Ook elke maand zorgkrediet die je 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 met ten minste 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis volgt, met uitsluiting van web- en afstandsleren:

- 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, met inbegrip van de opleidingen georganiseerd door een opleidingsverstrekker erkend in het kader van opleidings- en begeleidingscheques of de steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten.

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 cao nr. 103 gelijkgestelde dagen, worden hiervoor samenge-teld. 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 het onderwijs dat personen van 18 jaar of ouder de kans biedt om een diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair te halen dat hoger is dat het reeds behaalde.

Onder knelpuntopleiding verstaat men een oplei-ding gericht op een diploma of getuigschrift dat toe-gang geeft tot een knelpuntberoep. Wat een knel-puntopleiding 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 werklo-zen die met behoud van uitkering terugkeren naar het onderwijs.

Zoals voor het zorgkrediet is voorzien dat je het kre-diet 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-loopbaanver-mindering. 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. Aanvullende regeling voor zorg of tweedekansopleiding

Als je onderneming niet gedekt is door een sector-akkoord 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 onderte-kend. 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 inteke-nen op het stelsel van de Vlaamse aanmoedigings-premies 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 themati-sche verloven;
4. verlof voor een tweedekansopleiding.

Voor de eerste twee redenen is dit niet beperkt 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 pre-mies 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.

6. 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.

7. 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 Werk en Sociale Economie.

Je hebt nood aan loopbaanadvies?

Op de website www.jeloopbaan.be vind je heel wat initiatieven die je kunnen helpen om je loopbaan verder uit te bouwen. Deze initiatieven worden door ACV (o.a. ACV-Bijblijven) of zijn partnerorganisaties (vzw Vokans, vzw Arabel, Centrum voor Loopbaanontwikkeling van LBC-NVK of vzw Alternatief) georganiseerd. Je vindt er initiatieven rond solliciteren, werken met een fysieke/psychische beperking, stress/burn-out,... Er zit vast wel iets tussen dat voor jou interessant is.

Vind je geen antwoord op jouw vragen bij het collectieve aanbod? Bij het ACV en zijn partnerorganisaties kun je ook terecht voor individueel advies of begeleiding op maat. Maak gerust een afspraak met:

de ACV-regiopropagandisten

Zij maken je wegwijs in je rechten en plichten. Je kunt bij hen terecht voor advies over sociaal-juridische items zoals studentenwerk, interim, arbeidsvergunningen, combinatie arbeid/gezin, eindloopbaan,... Ze helpen je de voor- en nadelen af te wegen van maatregelen en systemen. Waar nodig verwijzen ze je gericht door naar instanties en diensten. Interesse? Maak een afspraak met de ACV-regiopropagandist: spring eens binnen in jouw dichtstbijzijnde ACV dienstencentrum (zie adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>).

de ACV-bijblijfconsulenten

Ze staan je bij in je zoektocht naar (ander) werk of een opleiding. Tijdens een kortdurende begeleiding geven ze je heel wat nuttige informatie en tips. Ze bekijken samen met jou welke (andere) richting je best uitgaat. Wanneer je graag een opleiding zou volgen of intensievere begeleiding wenst, bekijken ze met jou welke organisatie je best verder kan helpen.

Interesse? Maak een afspraak met een bijblijfconsulent: je vindt de contactgegevens op www.acv-bijblijven.be. De afspraak kan doorgaan in het voor jou dichtst bijzijnde dienstencentrum. Deze dienstverlening wordt niet aangeboden in het Brussels Gewest.

de Loopbaanbegeleidingscentra

De medewerkers van Arabel, vzw Alternatief, Centrum voor Loopbaanontwikkeling LBC-NVK en Vokans zijn gespecialiseerd in loopbaanbegeleiding. Samen met jou staan ze stil bij je loopbaan, jouw competenties en mogelijkheden. Gedurende een begeleiding van minimum 4 uur krijg je een beeld van je loopbaandoelen, uitdagingen en kansen in je (nieuwe) job. Vanaf 1 juli 2013 geldt een nieuwe regeling voor loopbaanbegeleiding. Voortaan betaal je je loopbaanbegeleiding niet langer met opleidingscheques, maar met loopbaancheques. Die kan je bestellen op de website van de VDAB: www.vdab.be/loopbaanbegeleiding. Elke werknemer met minstens één jaar werkervaring heeft het recht om elke 6 jaar loopbaanadvies in te winnen bij een door de VDAB erkend loopbaanbegeleidingscentrum. Per loopbaanbegeleidingstraject kan je voor 4 uur of voor 8 uur begeleiding kiezen. Een pakket van 4 uur kost je 40 euro. Dit lijkt misschien veel, maar is slechts een fractie van de reële kost die 550 euro bedraagt. Voor 8 uur begeleiding heb je dus twee loopbaancheques nodig. Je kan enkel met loopbaancheques betalen bij loopbaanbegeleidingscentra die erkend zijn door de VDAB.

Interesse? Op www.vdab.be/loopbaanbegeleiding vind je het volledige aanbod aan loopbaanbegeleiding van alle erkende loopbaancentra.

Maak een afspraak met één van onze ACV-partners inzake loopbaanbegeleiding:

- Arabel: De individuele begeleidingen kunnen doorgaan in Brussel, Melle of Brugge. Stuur een e-mail naar loopbaan@arabel.org, bel 02 229 0 229 of surf naar www.arabel.org
- Centrum voor Loopbaanontwikkeling LBC-NVK: helpt jou verder in Kortrijk, Gent, Antwerpen, Mechelen, Herentals, Leuven of Hasselt. Contacteer hen op 03 220 89 50, loopbaancentrum@acv-csc.be of www.loopbaanontwikkeling.be
- Vokans: neem contact op met de dichtstbijzijnde Vokans loopbaancoach in jouw buurt via www.vokans.be of 02 246 34 83.
- vzw Alternatief: hun contactgegevens: Runkstersteenweg 134 - 3500 Hasselt, Telefoon: 011 28 83 60 - Fax: 011 28 83 61, www.alternatiefvzw.be



ACV in je buurt

ACV-Aalst-Oudenaarde (9300)

Hopmarkt 45 - Aalst
053 77 92 92
aalst-oudenaarde@acv-csc.be
www.acv-aalst-oudenaarde.be

ACV-Antwerpen (2000)

Nationalestraat 111 - Antwerpen
078 15 20 58
antwerpen@acv-csc.be
www.acv-antwerpen.be

ACV-Brugge-Oostende-Westhoek (8000)

Oude burg 17 - Brugge - 050 44 41 11
Dr.L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
059 55 25 11
St. Jacobsstraat 34, 8900 Ieper - 059 34 26 11
brugge-oostende-westhoek@acv-csc.be
www.acv-brugge-oostende-westhoek.be

ACV-Brussel-Halle-Vilvoorde (1000)

Pletinckxstraat 19 - Brussel - 02 557 88 88
brussel@acv-csc.be
www.acv-brussel.be

ACV-Gent-Eeklo (9000)

Poel 7 - Gent
09 265 44 50
gent-eeklo@acv-csc.be
www.acv-gent-eeklo.be

ACV-Leuven (3010)

Martelarenlaan 8 - Kessel-Lo
078 15 15 99
leuven@acv-csc.be
www.acv-leuven.be

ACV-Limburg (3500)

Mgr. Broekxplein 6 - Hasselt
011 30 60 00
limburg@acv-csc.be
www.acv-limburg.be

ACV-Mechelen-Rupel (2800)

Onder den Toren 5 - Mechelen
015 45 46 47
mechelen-rupel@acv-csc.be
www.acv-mechelen-rupel.be

ACV-Midden-West-Vlaanderen (8800)

Henri Horriestraat 31 - Roeselare
051 26 55 55
midden-west-vlaanderen@acv-csc.be
www.acv-midden-west-vlaanderen.be

ACV-Kempen (2300)

Korte Begijnenstraat 20 - Turnhout
078 15 16 16
kempen@acv-csc.be
www.acvkempen.be

ACV- Waas en Dender (9100)

H. Heymanplein 7 - Sint-Niklaas
03 765 20 00
waasendender@acv-csc.be
www.acv-waasendender.be

ACV-Zuid-West-Vlaanderen (8500)

President Kennedypark 16D - Kortrijk
056 23 55 11
kortrijk@acv-csc.be
www.acv-zuid-west-vlaanderen.be

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



Invulstrook

Ik wil lid worden van ACV

Voornaam: _____

Familienaam: _____

Geboortedatum (DD/MM/JJJJ): _____

Adres - Straat: _____

Nr.: _____ Bus: _____ Postcode: _____

Woonplaats: _____ E-mailadres: _____

Telefoonnummer: _____ Rijksregisternummer: _____

Statuut: ☐ Niet-werkend
☐ Werkend - Werkgever: _____

Geslacht: ☐ Man
☐ Vrouw

Burgerlijke staat:
☐ Gehuwd
☐ Niet-gehuwd
☐ Gescheiden

Nationaliteit: _____

Uw persoonsgegevens worden door ACV in een bestand opgenomen, zodat wij u als lid van onze syndicale organisatie kunnen registreren, vertegenwoordigen, diensten verlenen, op elektronische wijze gegevens uitwisselen en informeren. Overeenkomstig de Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van 8.12.1992 heeft u recht op inzage en correctie van de door het ACV bewaarde informatie.

Klopt mijn loon? Hoe zit dat met die maaltijdcheques?
Zou ik op een ander meer verdienen voor hetzelfde werk?

Antwoorden op al je loonvragen op
www.allesovermijnloon.be
Met de loonbarema's van jouw sector!



www.allesovermijnloon.be



Ook graag werkbaar werk?

Het ACV hecht veel belang aan de kwaliteit van werken. Werkbaar werk is voor het ACV geen holle slogan. Een belangrijk onderdeel van werkbaar werk is de mogelijkheid voor werknemers om hun werk te combineren met hun gezin, zorg voor familie en buurt. Het ACV wil dat er in de onderneming of de instelling waar je werkt, kan gesproken worden over haalbare oplossingen voor een ziek familielid, voor moeilijkheden met kinderopvang, voor lastige schooluren... Oplossingen die voor deze problemen worden uitgewerkt, moeten altijd en voor alle werknemers in het bedrijf, van hoog tot laag, gelden.

Om arbeid en zorg beter te kunnen combineren werden, mede onder sterke druk van het ACV, een aantal wettelijke rechten voor werknemers uitgewerkt zoals het stelsel van tijdkrediet. Wij onderzoeken samen met jou 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.tijdkrediet.be. Op deze site kan je online een simulatie maken van de gevolgen voor je inkomen als je minder gaat werken.

tijdkrediet en
landingsbanen
in de privésector

www.tijdkrediet.be



We kondigen op www.facebook.com/hetACV nieuwe ACV-publicaties aan.
Vind www.facebook.com/hetACV leuk, zo blijf je op de hoogte!

