

Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven

In de privésector



Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven

In de privésector

INHOUD

| | |
|---|----------|
| Tijd voor iedereen | 6 |
| I Tijdskrediet en landingsbanen | 8 |
| 1. Voor wie? | 9 |
| Voorwaarde 1: Privésector | 9 |
| Voorwaarde 2: Grootte van de onderneming | 10 |
| Voorwaarde 3: Tewerkstelling | 11 |
| Voorwaarde 4: Geen uitsluiting via collectieve arbeidsovereenkomst | 15 |
| 2. Tijdskrediet | 15 |
| 2.1. Volledig, halftijds en 1/5 tijdskrediet | 15 |
| 2.2. Minimumduur | 17 |
| 2.3. De motieven | 18 |
| 2.4. Aanrekening van het al opgenomen tijdskrediet | 21 |
| 3. Landingsbanen | 22 |
| 3.1. Algemeen | 22 |
| 3.2. Voorwaarden | 22 |
| 3.3. Uitoefening recht en uitstel | 24 |
| 3.4. Landingsbanen vanaf 60 jaar | 24 |
| 3.5. Landingsbanen vanaf 55/57 jaar | 24 |
| 3.6. Landingsbanen vanaf 50 jaar | 26 |
| 3.7. Overgangsmaatregelen na 2015 | 27 |
| 4. Uitkeringen en cumulatie | 29 |
| 4.1. Bedragen van de uitkeringen | 29 |
| 4.2. Cumulatie met activiteiten of inkomsten | 30 |
| 5. Aanvraagprocedure en organisatieregels | 31 |
| 5.1. Aanvraag bij werkgever en RVA | 31 |
| 5.2. Uitstel, wijziging of intrekking door de werkgever | 33 |
| 5.3. Drempel | 35 |
| 5.4. Ontslagbescherming | 38 |
| 5.5. Terugkeer | 39 |
| 6. Belastingen en sociale zekerheid | 40 |
| 6.1. Belastingen | 40 |
| 6.2. Kinderbijslag | 40 |
| 6.3. Ziekteverzekering en bevallingsrust | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 6.4. Vakantie..... | 41 |
| 6.5. Werkloosheid..... | 41 |
| 6.6. Pensioen..... | 42 |
| 6.7. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)..... | 43 |
| II Thematische verloven..... | 45 |
| 1. Ouderschapsverlof..... | 46 |
| 1.1. Wat is ouderschapsverlof?..... | 46 |
| 1.2. Voorwaarden..... | 47 |
| 1.3. Aanvraagprocedure..... | 48 |
| 1.4. Uitsstel..... | 48 |
| 1.5. Uitkering..... | 49 |
| 2. Verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid..... | 49 |
| 2.1. Wat is zorgverlof?..... | 49 |
| 2.2. Hoelang kan je zorgverlof opnemen?..... | 50 |
| 2.3. Aanvraagprocedure..... | 51 |
| 2.4. Kort zorgverlof bij hospitalisatie kind..... | 51 |
| 3. Verlof voor palliatieve zorgen..... | 53 |
| 4. Mantelzorgverlof..... | 53 |
| 5. Algemeen..... | 54 |
| 5.1. Uitkeringen..... | 54 |
| 5.2. Overgang naar tijdskrediet..... | 55 |
| 5.3. Recht op aangepaste werktijden bij terugkeer..... | 55 |
| 5.4. Ontslagbescherming..... | 56 |
| 5.5. Pensioengelijkstelling..... | 56 |
| III Vlaamse aanmoedigingspremies..... | 57 |
| 1. Bij tijdskrediet, thematische verloven of herstructurering..... | 58 |
| 2. Algemene voorwaarden..... | 59 |
| 3. Zorgkrediet..... | 61 |
| 4. Opleidingskrediet..... | 61 |
| 5. Social profitsector..... | 63 |
| 6. Aanvraagprocedure..... | 63 |
| 7. Controle, sancties, opvolging..... | 64 |

TIJD VOOR IEDEREEN

Wil je voor je kinderen zorgen, bijs studeren of even wat meer tijd nemen voor je familie? ACV onderhandelde het tijdskrediet opdat jij je leven en je werk beter kan verzoenen.

TIJDSKREDIET

Het **motief opleiding** geeft recht op maximaal 36 maanden tijdskrediet voor werknemers die een voltijdse opleiding volgen.

Het **motief zorg** geeft recht op maximaal 51 maanden tijdskrediet:

- als je zorgt voor een eigen kind tot de leeftijd van 8 jaar. De grens ligt op 21 jaar als het kind een handicap heeft.
- als je zorgt voor een zwaar ziek minderjarig kind;
- als je zorgt voor een zwaar ziek gezins- of familielid;
- bij palliatieve zorgen voor een naaste.

LANDINGSBANEN

De **landingsbanen** zijn lichtjes gewijzigd. Door het interprofessioneel akkoord 2019-2020 kun je op 55 jaar met een 1/5 landingsbaan en en op 57 jaar met een 1/2 landingsbaan gaan, op voorwaarde dat je sector hierop intekent. De meeste sectoren hebben dit gedaan. De mogelijkheid blijft bestaan om vanaf 50 jaar een landingsbaan te nemen zonder RVA-uitkeringen. Dit kan eventueel tijdelijk helpen om vanaf 55 jaar in een landingsbaan met uitkeringen te stappen. Belangrijk is dat je voor een onbetaalde landingsbaan ook een aanvraagformulier aan de RVA bezorgt om je rechten nadien te vrijwaren. Het behoud van de grenzen van 55 en 57 jaar vanaf 2021 is afhankelijk van een nieuw Interprofessioneel Akkoord op dat ogenblik.

THEMATISCHE VERLOVEN

Ook de **thematisc**he verloven komen aan bod in deze brochure: ouderschapsverlof, zorgverlof en palliatief verlof. Het tijdskrediet met motief en de thematische verloven kunnen na elkaar worden opgenomen, aangezien het gaat om verschillende, van elkaar onafhankelijke rechten. Nieuw is het 1/10 ouderschapsverlof en de mogelijkheid om het ouderschapsverlof en het zorgverlof in weken op te nemen.

VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

Naast de uitkeringen die de RVA in deze gevallen voorziet, kent de Vlaamse overheid een **aanmoedigingspremie** toe in geval van tijdskrediet met het motief zorg of opleiding, en bij thematisch verlof. Deze uitkeringen voor werknemers die werken in het Vlaams Gewest behandelen we afzonderlijk in deel III van deze brochure.



Eind 2019 zou een vierde thematisch verlof worden ingevoerd, het mantelzorgverlof. Een mantelzorgverlof is iemand die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevend erkende persoon. Ook de mantelzorgverlof moet erkend worden als zorgverstrekker voor deze persoon. Beide erkenningen gebeuren via het ziekenfonds. Mantelzorgverlof zou kunnen worden opgenomen als een volledige schorsing gedurende een maand. Voltijdse werknemers zouden hun prestaties ook kunnen verminderen met 1/2 of met 1/5, gedurende twee maanden. Bij het ter perse gaan van deze brochure was de regeling nog niet definitief.





I. TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

1. VOOR WIE?

VOORWAARDE 1: JE SECTOR

Het recht op tijdskrediet en landingsbanen geldt alleen voor **werknemers in de privésector**. Daarnaast komen in aanmerking:

- 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 werkmiddelen;
- de werknemers van de sociale huisvestingsmaatschappijen, van VITO en van de luchthavens van Charleroi en Bierset;
- personeel van buitenlandse overheden tewerkgesteld in diplomatieke zendingen in België, missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België alsook het personeel van buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, met uitzondering van het personeel dat het geprivilegieerd statuut geniet volgens de Verdragen van Wenen.

Het recht op tijdskrediet en landingsbanen geldt **niet** voor:

- leerlingen onder de verschillende vormen;
- contractuele en vastbenoemde ambtenaren alsook het personeel van de meeste overheidsinstellingen (met uitzondering van de bovenvermelde) en autonome overheidsbedrijven. Voor de werknemers van bpost, Belgacom, NMBS

Als je twijfelt of je onder de regeling van de privésector dan wel de publieke sector valt, neem dan contact op met je ACV-vakbondsafgevaardigde in de onderneming of met je beroepscentrale. De contactgegevens van de beroepscentrales vind je terug op **adressen.hetacv.be**.



en Skyes bestaat een aan het tijdskrediet gelijkaardige regeling. Als je hierover meer wil weten neem je best contact met ACV-Transcom (www.acv-transcom.be);

- het gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs; de personeelsleden van de universiteiten, de centra voor leerlingenbegeleiding en de centra voor basiseducatie.

i

De werkgever moet jou zijn **antwoord ten laatste** geven **op de laatste dag van de maand volgend op de maand van de aanvraag**.

Als je bijvoorbeeld op 16 april je aanvraag doet, moet je ten laatste op 31 mei een antwoord krijgen.

i

Voorwaarde 2 geldt niet voor de thematische verloven: voor het ouderschapsverlof, het voltijdse zorgverlof en het palliatief verlof, is in kleine ondernemingen geen toestemming van de werkgever vereist (zie hiervoor Deel II Thematische verloven).

VOORWAARDE 2: GROOTTE VAN JE ONDERNEMING

In ondernemingen met **10 werknemers of minder** kan je enkel tijdskrediet of een landingsbaan opnemen als je werkgever de aanvraag goedkeurt. Deze regel komt erop neer dat je in een kleine onderneming zonder het akkoord van de werkgever geen tijdskrediet of landingsbaan kan opnemen.

Het personeelsbestand op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar van je aanvraag is doorslaggevend. We gaan uit van het aantal personen (=“koppen”), en dus niet van een omrekening naar voltijdse tewerkstelling.

VOORWAARDE 3: JE ANCIËNNITEIT

Om recht te hebben op tijdskrediet of een landingsbaan moet je minstens twee jaar een arbeidsovereenkomst hebben bij je huidige werkgever.

Deze anciënniteitsvoorwaarde geldt niet:

- als je je rechten op ouderschapsverlof hebt uitgeput en aansluitend hierop tijdskrediet opneemt;
- bij een landingsbaan op voorwaarde dat je (nieuwe) werkgever hiermee akkoord is. Dit maakt het mogelijk om van werkgever te veranderen zonder je landingsbaan te verliezen. Je moet hiervoor wel een nieuwe aanvraag doen bij de RVA en op dat ogenblik voldoen aan de voorwaarden om van een landingsbaan te kunnen genieten.
- Een periode waarin je werkte als uitzendkracht onder het motief instroom bij een gebruiker die je nadien vast in dienst neemt, telt mee voor de vaststelling van de anciënniteitsvoorwaarde.

VOORWAARDE 4: JE TEWERKSTELLING

Bovenop de anciënniteitsvoorwaarde is het zo dat je het jaar (tijdskrediet) of de twee jaar (landingsbaan) voorafgaand aan je aanvraag je minstens een aantal uur per week moet hebben gewerkt.

Het schema hieronder combineert deze voorwaarden:

| WELKE VORM WIL JE OPNEMEN? | TEWERKSTELLINGSVOORWAARDE TIJDSKREDIET | TEWERKSTELLINGSVOORWAARDE LANDINGSBAAN |
|---------------------------------|--|---|
| 1 / 5 | 1 jaar voltijds (gewoonlijk op 5 of 6 dagen) | 2 jaar voltijds (gewoonlijk op 5 of 6 dagen) |
| Halftijds | 1 jaar minimaal 3/4 (minstens 27 u./week) | 2 jaar minimaal 3/4 (minstens 27 u./week) |
| Voltijds | 1 jaar 1/3 of min. 4 u./week vast | niet van toepassing |
| Anciënniteits-voorwaarde | én ten minste 2 jaar verbonden door een arbeidsovereenkomst, tenzij aansluitend op ouderschapsverlof | én ten minste 2 jaar verbonden door een arbeidsovereenkomst, tenzij anders overeengekomen |



Wist je dat... Ook een werknemer die twee halftijdse jobs combineert een 1/5 landingsbaan kan nemen? Dit kan ofwel door 1/5 van een voltijdse te verminderen bij één werkgever, ofwel 1/10 van een voltijdse te verminderen bij beide werkgevers. De werkgever(s) bij wie je dan je prestaties effectief vermindert, moet(en) hiervoor wel toestemming geven. Een werkgever kan dit weigeren, al mag deze weigering niet willekeurig zijn.

Als een periode van ziekte of een tijdelijke deeltijdse tewerkstelling je tewerkstelling heeft onderbroken, voldoe je misschien niet (langer) aan de tewerkstellingsvoorwaarden. Cao nr. 103 bevat twee mechanismen om hier in bepaalde gevallen aan tegemoet te komen: **gelijkstelling en neutralisatie**.

- **Gelijkstelling** = een aantal onderbrekingen die zich tijdens de periode van de 12 maanden voor je aanvraag hebben voorgedaan, worden geteld alsof je effectief gewerkt hebt. De wettelijke schorsingen worden gelijkgesteld. Het gaat hier bijvoorbeeld over bevallingsrust, jaarlijkse vakantie, betaald educatief verlof, klein verlet of economische werkloosheid. Ziekte is gelijkgesteld voor de periode die wordt gedekt door gewaarborgd loon (30 kalenderdagen). Ook verlofdagen die worden toegekend als gevolg van een collectief akkoord (onder andere verlof om dwingende reden, verlof zonder wedde) zijn gelijkgesteld.



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

- **Neutralisatie** = 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.

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. Als 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.



Ook thematische verloven en al 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.



Voorbeeld: Zit je nu in een halftijds tijdskrediet en wil je aansluitend 1/5 tijdskrediet opnemen, dan is dit mogelijk als je op het ogenblik dat je halftijds tijdskrediet inging ten minste 12 maanden voltijds werkte, gewoonlijk in een 5 of 6-dagenstelsel.

Deze regels zorgen ervoor dat je aansluitend op tijdscrediet in een landingsbaan kan instappen. Cao nr. 103 voorziet (enkel) voor de 1/5 landingsbaan een bijkomende gelijkstelling voor het 1/5 tijdscrediet.



Voorbeeld: *Iemand die 2 jaar voltijds heeft gewerkt en vervolgens 1 jaar 1/5 tijdscrediet neemt, kan nadien instappen in een 1/5 landingsbaan (uiteraard voor zover aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldaan wordt).*



VOORWAARDE 5: GEEN UITSLUITING VIA COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bepaalde personeelscategorieën kunnen worden uitgesloten door een cao, afgesloten in de sector of op ondernemingsniveau. Om als een aparte categorie beschouwd te worden moet er een duidelijk onderscheiden functiegroep kunnen worden aangewezen. Kaderleden kunnen niet louter omwille van hun “statuut” worden uitgesloten van de rechten. Uitsluiting via cao is niet mogelijk voor de thematische verlopen: hierop heeft elke werknemer recht.

2. TIJDSKREDIET

2.1. VOLLEDIG, HALFTIJD EN 1/5 TIJDSKREDIET

VOLLEDIG TIJDSKREDIET

Volledig tijdskrediet betekent dat je je arbeidsprestaties volledig onderbreekt. Je arbeidsovereenkomst wordt voor de duur van het tijdskrediet dus volledig geschorst. Als je voltijds tijdskrediet wil nemen, speelt het arbeidsregime waarin je werkt (voltijds, deeltijds) geen enkele rol. Je contract wordt immers volledig onderbroken. Ook als je contract al geschorst is, bijvoorbeeld wegens ziekte, kan je in volledig tijdskrediet instappen. Als je al deeltijds werkte, past de RVA je uitkering aan in functie van je tewerkstellingspercentage op het ogenblik van de aanvraag.

HALFTIJD TIJDSKREDIET

Halftijds tijdskrediet 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 voorwaarden

voorzien. Uiteraard moet de reglementering rond deeltijdse arbeid gerespecteerd worden, wat onder andere inhoudt dat de (deeltijdse) arbeidsduur in principe per kwartaal moet worden gerespecteerd. De vermindering van je arbeidsprestaties naar een halftijdse tewerkstelling gebeurt volgens een met je werkgever overeen te komen uurrooster.

1/5 TIJDSKREDIET

1/5 tijdskrediet geeft het recht 1 dag per week of 2 halve dagen per week niet te werken. Het uitgangspunt is een recht op de vierdagen-week: vandaar dat het 1/5 tijdskrediet voorbehouden is voor voltijdse werknemers in een gewoonlijk arbeidsregime van ten minste 5 werkdagen per week. Andere gelijkwaardige formules van 1/5 vermindering zijn mogelijk (bijvoorbeeld: week 1 tewerkstelling gespreid over 5 dagen, week 2 tewerkstelling gespreid over 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 tijdskrediet geldt slechts voor een maximumperiode van 12 maanden. Een verlenging van dit afwijkend regime vereist opnieuw een uitdrukkelijk akkoord.



In je aanvraag voor het halftijds en 1/5 tijdskrediet (zie 5.1. Aanvraag bij werkgever en RVA) **stel je voor welke vrije dag(en) je wil nemen**. Als je hierover niet tot een akkoord komt met je werkgever, gelden de normale bemiddelingsprocedures. Je ACV-vakbondsafgevaardigde is hiervoor bij uitstek je aanspreekpunt.

ARBEID IN PLOEGEN OF CYCLI

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 tijdskrediet worden uitgewerkt via een cao, gesloten op het niveau van de sector of van de onderneming.

2.2. MINIMUMDUUR

Als je tijdskrediet opneemt, doe je dat minstens voor een bepaalde periode:

- Het **volledig en halftijds tijdskrediet** kan je aanvragen voor een **minimumperiode van 3 maanden**;
- Het **1/5 tijdskrediet** kan je aanvragen voor een **minimumperiode van 6 maanden**;
- Voor de motieven **palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind**, bedraagt de **minimumduur** telkens slechts **1 maand**.



Let op! Om je recht op uitkeringen

te behouden, moet je de minimumtermijnen respecteren. Als je je tijdskrediet vroeger zou stopzetten, moet je de uitkeringen die je al ontvangen hebt aan de RVA terugbetalen. Hierop bestaat een uitzondering: als je overblijvende rechten lager zijn dan de minimumtermijn, mag je de overgebleven tijd toch opnemen. Met andere woorden: wanneer je je saldo van 51 maanden bijna uitgeput hebt en bijvoorbeeld nog 1 maand (voltijds) over hebt, heb je het recht om deze maand op te nemen, ook al is de minimumtermijn drie maanden.

Maximaal kan je een aanvraag doen waarmee je de rechten uitput die je (nog) hebt binnen het tijdskrediet met motief. Verder moet je rekening houden met de spelregels per motief, zoals hieronder uitgelegd.

2.3. DE MOTIEVEN

Volgende **basisregels** gelden voor **alle vormen van tijdskrediet**:

- De opname van 1/5 vermindering is steeds gegarandeerd, onafhankelijk van sector-of ondernemingscao. Voor zover een sector- of ondernemingscao dit mogelijk maakt, kan je tijdskrediet met motief ook vol- of halftijds opnemen. De motieven zorg voor een kind met een handicap en zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind kunnen steeds vol- of halftijds worden opgenomen: voor deze motieven is geen cao nodig.
- Er is geen recht op tijdskrediet met motief (zonder uitkeringen) in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit (zie 4.2. Cumulatie met activiteiten of inkomsten). Cumulatie met een politiek mandaat is wel mogelijk. Enkel voor de motieven zorg voor een zwaar ziek kind of kind met een handicap is tijdskrediet zonder uitkeringen wel mogelijk. Hou er rekening mee dat je je rechten op tijdskrediet opsoupeert, ook als je geen uitkering aanvraagt.

Spelregels per motief:

- Je volgt 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 volstaan 300 uren per jaar (100 uren per trimester). Je moet je regelmatige aanwezigheid in de cursus per kwartaal bewijzen door een attest van de onderwijsinstelling (maximaal 10 procent niet-gerechtafdigde afwezigheden). De duur van het tijdskrediet kan niet langer zijn dan de duur van de opleiding.



- Je zorgt voor een **eigen of een geadopteerd kind tot 8 jaar**. In de aanvraag moet het tijdskrediet beginnen voor de 8^e verjaardag van het kind. Als dit door een uitstel van de werkgever pas zou ingaan na de 8^e verjaardag, blijft het recht toch behouden. Bij adoptie kan het tijdskrediet aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister.
- Je zorgt voor of geeft **bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid**. Een gezinslid is een persoon die met de werknemer samenwoont, die op hetzelfde adres is gedomicilieerd. Ook kinderen in nieuw-samengestelde gezinnen komen in aanmerking. Onder een familielid verstaan we bloedverwanten tot de tweede graad: ouders en grootouders, kinderen en kleinkinderen, broers en zussen. Ook aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer komen in aanmerking: schoonouders, stiefouders, stiefkinderen en de echtgenoten van de kinderen. Voor werknemers die wettelijk samenwonen, worden ook de ouders en de kinderen van de wettelijk samenwonende partner als familieleden van de werknemer beschouwd. Onder 'zwaar ziek' verstaat men dan weer iedere ziekte of ingreep die door de behandelende arts als dussdanig wordt beschouwd en waarbij de arts van oordeel is dat sociale, familiale of emotionele bijstand noodzakelijk is voor het herstel. Een attest van de behandelende arts is vereist. Het tijdskrediet moet je in dit geval opnemen voor minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden. Verlengingen zijn mogelijk.
- Je zorgt voor een **kind met een handicap tot de leeftijd van 21 jaar**. Hieronder vallen kinderen met een geestelijke of lichamelijke ongeschiktheid van 66% ofwel aandoeningen die leiden tot minstens 4 punten in pijler 1 in de medisch-sociale schaal van de kinderbijslag ofwel minstens 9 punten in de drie pijlers samen van die schaal.
- Je zorgt voor een **eigen of inwonend zwaar ziek minderjarig kind**. Het tijdskrediet moet je in dit geval opnemen voor minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden. Verlengingen zijn mogelijk. Volgens de (vorige) minister van Werk komen verlengd minderjarig verklaarde kinderen hiervoor niet voor in aanmerking. Deze uitspraak is uiterst betwist-

baar, aangezien het familierecht een verlengd minderjarig kind gelijkstelt met een minderjarig kind.

- Bij **palliatieve zorgen** voor een naaste leg je een medisch attest voor van de behandelende arts van de persoon die palliatieve zorgen behoeft. Het tijdskrediet moet je in dit geval opnemen voor een minimumperiode van 1 maand, en kan per patiënt met 1 maand worden verlengd.

SCHEMATISCH OVERZICHT TIJDSKREDIET: MOTIEVEN

| MOTIEF | RECHT OP VOLTijdSE ONDERBREKING | RECHT OP HALFTijdSE ONDERBREKING | RECHT OP 1/5 VERMINDERING | MAXIMUM-DUUR PER AANVRAAG |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|---|
| Opleiding | Afhankelijk van sector- of ondernemingscao, max. 36 maanden | | 36 maanden | De duur van de opleiding |
| Zorg voor een kind met een handicap tot 21 jaar | 51 maanden | | | 51 maanden of lager saldo |
| Zorg voor een kind tot 8 jaar | Afhankelijk van sector- of ondernemingscao, max. 51 maanden | | 51 maanden | |
| Palliatieve zorg | | | 1 maand, verlengbaar met 1 maand | |
| Zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind | 51 maanden | | | Maximum van 3 maanden (minimum van 1 maand) |
| Zorg voor zwaar ziek gezins- of familielid | Afhankelijk van sector- of ondernemingscao, max. 51 maanden | | 51 maanden | |

2.4. AANREKENING VAN HET AL OPGENOMEN TIJDSKREDIET

Maak je nu al gebruik van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of –vermindering of heb je dit in het verleden al opgenomen? Dan wordt de duur hiervan afgetrokken van de maximumduur van het tijdskrediet.

Tijdskrediet opgenomen onder één van de motieven vermindert het krediet van de 51 maanden (en van de 36 voor opleiding) voor alle motieven, ongeacht het jaar van opname. In totaal is dus slechts tijdskrediet voor 51 maanden met een motief mogelijk. Thematische verloven (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 tijdskrediet gebracht.

Een **overzicht van de periodes die je al hebt opgenomen**, kan je bij het RVA-kantoor van je woonplaats opvragen (“Attest tijdskrediet”) of kan je aanvragen via www.breakatwork.be.



De aanrekening van het halftijds of 1/5 tijdskrediet gebeurt niet pro rata. Een maand 1/5 of halftijds tijdskrediet vermindert je nog openstaande krediet dus evengoed met 1 maand als 1 maand voltijds tijdskrediet.

De periodes van tijdskrediet zonder motief die je voor 1 januari 2015 opnam met uitkeringen, worden pro rata afgetrokken van je recht op 51 maanden (of 36 maanden voor opleiding) tijdskrediet met motief, met uitzondering van de eerste 12 maanden voltijds equivalent. Als je meer dan 12 maanden voltijds equivalent hebt genoten van het tijdskrediet zonder motief of loopbaanonderbreking, wordt het overschot proportioneel afgetrokken van de maximumduur van het tijdskrediet met motief.

3. LANDINGSBANEN

3.1. ALGEMEEN

Landingsbanen geven werknemers het recht hun loopbaan met 1/5 of tot een 1/2 baan te verminderen met een RVA-uitkering die het deeltijdse loon aanvult. Dit recht is onbeperkt in duur en kan dus lopen tot aan het pensioen. De 1/5 loopbaanvermindering neem je normaal op in twee halve dagen of een volledige dag per week.

Een aantal sectoren voorzien in bepaalde gevallen een aanvullende uitkering bovenop de RVA-uitkering. Dit is met name het geval in het aanvullend paritair comité voor bedienden. Zie hiervoor www.sfonds200.be. Contacteer je ACV-beroepscentrale in geval van twijfel. De contactgegevens vind je terug op adressen.hetacv.be.

3.2. VOORWAARDEN

Bij de beoordeling **of je recht hebt op een landingsbaan** wordt rekening gehouden met de criteria:

- **Leeftijd:** je moet aan een bepaalde leeftijd hebben op het ogenblik dat je landingsbaan ingaat. Je kan je aanvraag 3 of 6 maanden vooraf doen, om in te gaan op je verjaardag;
- **Beroepsloopbaan:** je loopbaan moet aan een bepaalde duur voldoen op het ogenblik van je aanvraag;
- **Anciënniteit:** je moet 2 jaar bij dezelfde werkgever werken op het ogenblik van de aanvraag. Hier kan je in wederzijds akkoord van afwijken. Wanneer je al een landingsbaan hebt of zou willen opnemen, kan je bijvoorbeeld bij het tekenen van een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever overeenkomen dat je vanaf de eerste werkdag een landingsbaan opneemt. Vergeet dan niet een nieuwe aanvraag te doen bij de RVA.

Voor een **1/5 landingsbaan** moet je 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). Twee deeltijdse tewerkstellingen bij twee verschillende werkgevers of bij dezelfde werkgever worden hiermee gelijkgesteld.

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

- Als je kiest voor een **1/5 vermindering**, neem je dit recht op voor **minstens 6 maanden**;
- Als je kiest voor een **halftijdse vermindering**, neem je dit recht op voor **minstens 3 maanden**.



3.3. UITOEFENING RECHT EN UITSTEL

De 1/5 landingsbaan is een individueel recht: de 5% drempel wordt niet toegepast (zie 5.3. Drempel). Enkel wanneer je een sleutelfunctie hebt, kan de werkgever voorbehoud maken tegen jouw aanvraag van een 1/5 loopbaanvermindering. Dit betekent dat je werkgever je recht maximaal 12 maanden kan uitstellen. Hij moet dit uitstel motiveren. De sleutelfuncties in een bedrijf kunnen verduidelijkt worden in een cao of in het arbeidsreglement. Concreet kan het daarbij gaan om werknemers die een zo belangrijke rol hebben in de werking van de onderneming dat hun afwezigheid de arbeidsorganisatie in het gedrang zou brengen en er geen oplossing mogelijk is door verschuiving of mutatie van personeel.

3.4. LANDINGSBANEN VANAF 60 JAAR

Om recht te hebben op een landingsbaan vanaf 60 jaar, moet je op het ogenblik 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. Periodes als loontrekkende gepresteerd in de Europese Unie alsook in Liechtenstein, Noorwegen en IJsland, tellen mee voor de berekening van het beroepsverleden, net als de legerdienst.

3.5. LANDINGSBANEN VANAF 55/57 JAAR

Onder dezelfde voorwaarden als hierboven vanaf 60 jaar zijn uitgelegd, bestaat ook het recht op een 1/5 of halftijdse vermindering van

je loopbaan vanaf 55 jaar. Vooraleer je de leeftijd van 60 bereikt, geeft een dergelijke landingsbaan na 25 jaar loopbaan evenwel **geen recht op uitkeringen**. Hierdoor **verlies** je ook **pensioenrechten** (zie 6.6. Pensioenen). Belangrijk hierbij is het aanvraagformulier van landingsbaan zonder uitkeringen aan het RVA-kantoor van je woonplaats te bezorgen met het oog op de neutralisatie van deze periode voor een latere aanvraag.

Voor een aantal categorieën van werknemers blijft er een recht op landingsbanen met uitkering (en pensioengelijkstelling) vanaf 55 jaar voor de 1/5 vermindering en vanaf 57 jaar voor de ½ vermindering:

- werknemers tewerkgesteld in ondernemingen in herstructurering of moeilijkheden;
- werknemers met 35 jaar beroepsverleden;
- arbeiders uit de bouwsector met een attest van ongeschiktheid;
- werknemers met een zwaar beroep.

Zware beroepen zijn volgens de SWT-reglementering:

- 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^e bedraagt;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begin- en de eindtijd minimaal 11 uur uit elkaar liggen;
- nachtarbeid, zoals gedefinieerd in cao nr. 46: gewoontelijke 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 recent **minstens 5 of 7 jaar** zijn **uitgeoefend**:

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

Voor de werknemers met 35 jaar beroepsverleden, werknemers met een zwaar beroep en arbeiders uit de bouwsector met een attest van ongeschiktheid, moet het behoud van de leeftijd op 55 jaar voor de 1/5 vermindering en 57 jaar voor de ½ vermindering voor de periode 2019-2020 bevestigd zijn in een cao op sectoraal niveau.

Voor werknemers in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering moet uit het aanvraagdossier van dergelijke ondernemingen bij de minister van Werk blijken dat de toepassing van de leeftijd van 55/57 jaar voor landingsbanen het aantal ontslagen en het aantal SWT'ers vermindert.

3.6. LANDINGSBANEN VANAF 50 JAAR

De 1/5 landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstelling blijft mogelijk vanaf 50 jaar in twee gevallen:

- voor werknemers met een **zwaar beroep**: ploegenarbeid, onderbroken diensten of nachtarbeid;
- voor werknemers met een **loopbaan van 28 jaar**.

Vanaf 55 jaar, 57 jaar of vanaf 60 jaar kan je aansluitend instappen in een landingsbaan met uitkeringen. Belangrijk hierbij is het aanvraagformulier van landingsbaan zonder uitkeringen aan de RVA te bezorgen met het oog op de neutralisatie van deze periode voor een latere aanvraag. Voor de tewerkstelling in een zwaar beroep moet je:

- het zwaar beroep minimaal 5 jaar in de 10 jaar voorafgaand aan je aanvraag hebben uitgeoefend, ofwel minimaal 7 jaar in de 15 jaar voorafgaand;

- minimaal 25 jaar gewerkt hebben (loopbaanvoorwaarde);
- de 2 jaar voorafgaand aan je aanvraag voltijds gewerkt hebben (tewerkstellingsvoorwaarde).

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 in aanmerking met ten minste 285 dagen loon, gerekend in de 6-dagenweek. Van de kalenderjaren met minder dan 285 dagen, worden de dagen opgeteld en gedeeld door 285. Het aantal volledige eenheden moet vervolgens worden opgeteld 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.



3.7. OVERGANGSMAATREGELEN NA 2015

De oude reglementering met een algemeen recht op uitkeringen vanaf 55 jaar blijft van toepassing op de verlenging van een landingsbaan waarvoor een recht op uitkering bestond op 31 december 2014. De verlenging moet gebeuren met dezelfde breuk, dus enkel verlenging van 1/5 landingsbaan met 1/5 landingsbaan en verlenging van 1/2 landingsbaan met 1/2 landingsbaan. Meerdere verlengingen zijn mogelijk. Een nieuwe aanvraag was – enkel in 2015 – mogelijk voor iemand die op 1 januari 2015 een landingsbaan genoot, maar deze tijdelijk stopzette.

SCHEMATISCH OVERZICHT: LANDINGSBANEN

Het recht op uitkeringen onder de leeftijd van 60 jaar is voorlopig enkel gegarandeerd voor aanvragen die ingaan uiterlijk op 31 december 2020.

| LEEFTIJD- VOORWAARDE | BEROEPS- LOOPBAAN | BIJKOMENDE VOORWAARDEN | TYPE | RECHT OP UITKERING |
|-------------------------|----------------------|--|----------|-----------------------|
| Vanaf 60 jaar | 25 jaar | Geen | ½ en 1/5 | Ja |
| Vanaf 57 jaar | 25 jaar | Zwaar beroep, nachtprestaties of bouw | ½ en 1/5 | Ja |
| | 35 jaar | Sectorale cao | ½ en 1/5 | Ja |
| Vanaf 55 jaar | 25 jaar | Zwaar beroep, nachtprestaties, of bouw. | 1/5 | Ja |
| | 35 jaar | Sectorale cao | 1/5 | Ja |
| | 25 jaar | Als aan geen van bovenstaande voorwaarden is voldaan | ½ en 1/5 | Neen |
| Vanaf 50 jaar | 28 jaar | Sectorale cao | 1/5 | Neen |
| | 25 jaar | Zwaar beroep | 1/5 | Neen |
| | 25 jaar | Zwaar knel- puntberoep, of onderneming in herstructurering/ moeilijkheden met cao | ½ en 1/5 | Neen |

4. UITKERINGEN EN CUMULATIE

4.1. BEDRAGEN VAN DE UITKERINGEN

TIJDSKREDIET: BEDRAGEN IN EURO GELDIG VANAF 1 SEPTEMBER 2018

| | ANCIËNNITEIT | BRUTOBEDRAG PER MAAND | NETTOBEDRAG PER MAAND |
|------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Volledige onderbreking | < 5 jaar | €510,44 | €458,74 |
| | 5 jaar | €595,52 | €535,20 |
| Vermindering met 1/2 | < 5 jaar | €255,21 | €178,65 / 211,45 |
| | 5 jaar | €297,75 | €208,43 / 246,69 |
| Vermindering met 1/5 | | €168,07 / 216,89 | €109,25 / 140,98 |
| | Alleenwonende met kinderen : | | €179,70 |

LANDINGSBANEN: BEDRAGEN IN EURO GELDIG VANAF 1 SEPTEMBER 2018

| | BRUTOBEDRAG PER MAAND | NETTOBEDRAG PER MAAND |
|----------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Vermindering met 1/2 | €508,36 | €330,44 / 421,18 |
| Vermindering met 1/5 | €236,13 / 284,95 | €153,49 / 185,22 |
| | Alleenwonende met kinderen: €236,09 | |

Wanneer in de kolommen twee bedragen voorkomen, geldt het eerste bedrag voor samenwonende werknemers, het tweede bedrag voor alleenwonende werknemers. Een samenwonende werknemer woont met andere volwassenen (lid van zijn familie of niet) en eventueel met één of meerdere kinderen samen.



Graag je nettoloon berekenen als je tijdskrediet opneemt?
Raadpleeg de tool op www.tijdskrediet.be

4.2. CUMULATIE MET ACTIVITEITEN OF INKOMSTEN

Als je nog een nevenactiviteit uitoefent naast je hoofdactiviteit als werknemer, dan moet je er rekening mee houden dat je die slechts volgens onderstaande strikte regels mag verderzetten. De meeste nevenactiviteiten mag je ook maar voor een beperkte duur cumuleren met de RVA-uitkeringen. Pensioen is niet te cumuleren met tijdskrediet, met uitzondering van het overlevingspensioen.

| NEVENACTIVITEITEN OF -INKOMSTEN | VOORWAARDE | MAXIMALE DUUR VAN DE CUMULATIE |
|---------------------------------|---|--|
| Politiek mandaat | Enkel mogelijk voor gemeenteraadsleden, provincieraadsleden, districtsraadsleden en OCMW-raadsleden | Onbeperkt |
| Zelfstandig bijberoep | Uitoefening bijberoep al minstens 12 maanden voor aanvang tijdskrediet | Voltijds: 12 maanden Halftijds: 24 maanden 1/5 of 1/10: 60 maanden |
| Bijberoep als werknemer | <ul style="list-style-type: none"> Minder aantal uren per week dan het hoofdberoep; Uitoefening bijberoep al minstens 12 maanden voor aanvang tijdskrediet; Geen uitbreiding activiteit. | Onbeperkt |
| Pensioen | Enkel mogelijk voor overlevingspensioenen | 12 maanden (éénmalig) |

Een landingsbaan kan je cumuleren 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 van mentor mag niet hoger zijn dan dat van je deeltijdse werk.



Cumulatie met andere dan de hierboven opgesomde activiteiten is niet mogelijk (Arbeidsrechtbank Leuven, 12 juni 2017). Verwittig steeds ook de RVA over je nevenactiviteiten en/of -inkomsten. Je vindt hiervoor het formulier "Aangifte van een wijziging betreffende de gegevens loopbaanonderbreking / tijdskrediet / thematisch verlof" op www.rva.be.

5. AANVRAAGPROCEDURE EN ORGANISATIEREGELS

5.1. AANVRAAG BIJ WERKGEVER EN RVA

De aanvraag verloopt in 3 stappen:

1. Vraag bij de RVA een "Attest tijdskrediet" aan, waarop staat of en hoeveel tijdskrediet je in het verleden al hebt opgenomen.

Je kan dit aanvragen via het RVA-kantoor van je woonplaats, of via www.breakatwork.be. Om een landingsbaan aan te vragen, heb je geen "Attest tijdskrediet" nodig. Voor een landingsbaan kan je stap 1 dus overslaan.

2. Doe met dit attest de effectieve aanvraag bij de werkgever.

Dit doe je:

- 3 maanden vooraf als je werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt
- 6 maanden vooraf als je werkgever 20 of minder werknemers tewerkstelt

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

Voor een tijdskrediet voor palliatieve zorgen dat aansluit op het thematische verlof, bedraagt de aanvraagtermijn 2 weken. Bij de aanvraag voeg je naast het "Attest tijdskrediet" ook een bewijs van het motief toe. Gebruik hiervoor het formulier C61 (beschikbaar op de website van de RVA). Dit moet je dit achteraf toch invullen voor je aanvraag bij de RVA.



Bij een zorgmotief moet de behandelende arts op dit formulier verklaren dat de bijstand van de werknemer aangewezen is. Zorg ervoor dat je een schriftelijk bewijs hebt van de aanvraag bij je werkgever.



De normale aanvraagtermijn geldt ook voor werknemers die al een tijdskrediet of landingsbaan genieten en de toegekende periode willen verlengen. Voor werknemers die tijdskrediet opnemen aansluitend op zorgverlof of ouderschapsverlof, geldt eveneens de normale aanvraagtermijn.

De overgang van thematische verloven naar loopbaanvermindering of tijdskrediet en de verlenging van een lopende periode van tijdskrediet of loopbaanvermindering is slechts mogelijk als je recht nog niet is uitgeput. Dit moet blijken uit het "Attest tijdskrediet" 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 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.

3. Stuur het formulier C61 op naar de RVA, die zorgt voor de uitbetaling van de uitkering op je bankrekening.

Je kan de aanvraag online indienen op de portaalsite van de sociale zekerheid, www.socialsecurity.be. Bij een online aanvraag vult de werkgever het eerste deel van het formulier in (terug te vinden in de lijst 'beheer van de

arbeidsrelaties' van het luik 'werkgever' op de portaal­site www.socialsecurity.be). Na die eerste stap krijgt de werknemer via zijn e-Box een bericht dat hij zijn deel van de aanvraag kan invullen en op die manier elektronisch kan bezorgen aan de RVA. Als het elektronisch invullen van het formulier niet lukt, kan je het PDF-document afdrukken, op papier invullen en versturen naar het RVA-kantoor van de woonplaats van de werknemer.

Op www.rva.be kan je ook het formulier C61 vinden, dat je samen met je invult en ondertekent. 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. Als alle voorwaarden vervuld zijn, met inbegrip van de drempel van 5% of de eventueel vastgelegde afwijkende drempel (zie 5.3. Drempel), dan kent de RVA het recht op uitkeringen toe vanaf de dag aangeduid op de aanvraag.



Wist je dat... *Als de rubriek rond de 5% niet of verkeerd werd ingevuld, stuurt de RVA het formulier terug. Het verbeterd formulier moet dan binnen 14 dagen de RVA bereiken. 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 worden verwittigd. De werknemer mag immers niet het slachtoffer worden van de nalatigheid van de werkgever. Dit geldt ook voor een verlengingsaanvraag. Loop geen risico: dien je best je aanvraag in één maand voor de gewenste aanvangsdatum.*

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. In de andere ondernemingen kan de werkgever de uitoefening van het tijds­krediet niet weigeren.

UITSTEL

Toch kan het toch enige tijd aanslepen vooraleer de werknemer zijn recht kan uitoefenen:

- Omwille van de toepassing van de drempel (zie 5.3. Drempel).
- 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 vervangingsmogelijkheden... 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 niet worden meegeteld in de berekening 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 voorrangsregeling loopt verder tijdens de periode van uitstel. De werkgever kan de termijnen van uitstel en voorkeurregeling dus niet samentellen.

WIJZIGING OF INTREKKING

- De werkgever heeft geen enkele mogelijkheid om het al toegekende recht op **volledig of halftijds tijdskrediet of een halftijdse landingsbaan** te wijzigen, laat staan in te trekken.
- Voor **het 1/5 tijdskrediet 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 organisatieproble-

men op te lossen. Bij ziekte van een collega of een buitengewone vermeerdering van het werk, zou het aan de werkgever kunnen worden toegestaan om je loopbaanvermindering in te trekken. De werknemer die teruggeroepen wordt uit loopbaanvermindering kan hierdoor nooit zijn rechten verliezen. De uitoefening van het recht gedurende de periode van terugroeping wordt opgeschort, zonder dat evenwel de toegekende periode wordt verlengd. 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 moet worden voldaan.

5.3. DREMPEL

Wanneer in je onderneming of dienst meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig afwezig zijn als gevolg van tijdskrediet of loopbaanvermindering, treedt een mechanisme van **voorrang en planning** in werking. Zo worden problemen met de organisatie van het werk voorkomen. Men zal dus afspraken maken om te regelen wie voorrang krijgt om tijdskrediet of loopbaanvermindering op te nemen. De drempel van 5% wordt gerekend per dienst met behulp van het organigram. In grotere ondernemingen kan je ervan uitgaan dat er verschillende diensten zijn. Voor het berekenen van het aantal werknemers, kijkt men naar aantal hoofden van het personeel op 30 juni van het voorgaande jaar. In geval van blijvende onenigheid over de berekening van deze drempel kan de sociale inspectie tussenkomen. Sommige afwezigheden tellen niet mee voor de berekening van de 5%-drempel. Dit zijn:

- de afwezigheden in het kader van een **thematisch verlof**;
- tijdskrediet voor de motieven **palliatieve zorg en zorg voor een zieke**, op voorwaarde dat eerst de rechten op het thematisch palliatief of zorgverlof werden uitgeput. Dit wil zeggen dat zelfs wanneer al 5% van de werknemers in tijdskrediet zijn, een werknemer aansluitend op het thematische palliatief of zorgverlof toch tijdskrediet 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 van ouderschapsverlof op 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.



***Voorbeeld:** 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**, worden niet meegeteld in de berekening van de drempel. De drempel van 5% kan enkel worden gewijzigd door een collectief akkoord. Dit kan gebeuren via een cao, afgesloten in het bevoegd paritair comité of een cao op ondernemingsvlak. Op ondernemingsvlak kan de drempel eveneens bij arbeidsreglement worden gewijzigd. Een wijziging van de drempel kan ook betekenen dat de drempel anders wordt toegepast naargelang de categorie of functiegroep waartoe iemand behoort.



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

Het mechanisme van voorkeur en planning moet worden afgesproken 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 worden gemaakt. Als op ondernemingsvlak geen regeling bestaat rond het mechanisme van voorrang en planning, geldt de aanvullende regeling die afgesproken werd binnen de Nationale Arbeidsraad. Deze aanvullende voorrangregeling werkt als volgt:

- **eerste voorrang:** 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 van wie het gezin bestaat uit twee werkende personen of éénuoudergezinnen 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 15^e 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 tijdskrediet of loopbaanvermindering kan opnemen, rekening houdend met de voorkeurregeling. Eens deze datum meegedeeld is, kan hij niet meer worden gewijzigd door latere aanvragen.



Voorbeeld: *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 afwezig blijken te zijn of worden als gevolg van het stelsel van tijdskrediet 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 tijdskrediet of loopbaanvermindering kan opnemen. Eens deze datum is toegestaan, kan hij niet meer gewijzigd worden.*



Informeer je bij de ACV-afgevaardigde steeds over de **voorrangspraken** die gemaakt werden.

Je moet in je aanvraag aangeven dat je gebruik wenst te maken van de voorkeurregeling. Ook de zaken waarop je je baaseert om van de voorkeurregeling gebruik te maken, moet je aangeven.

5.4. ONTSLAGBESCHERMING

Vanaf de aanvraag tot 3 maanden na de einddatum van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, mag je werkgever niet eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Behalve om dringende redenen of redenen die niets te maken hebben met de uitoefening van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering. Een eventueel ontslag zal dus goed moeten worden gemotiveerd.

Als een werkgever met minder dan 11 werknemers het opnemen van tijdskrediet of loopbaanvermindering weigert, geldt je ontslagbescherming tot 3 maanden na de datum van de weigering. De ontslagbescherming loopt eveneens tijdens de periode van uitstel. Met andere woorden: de ontslagbescherming loopt dus vanaf de aanvraag, over de eventuele periode van uitstel of voorkeurregeling, tot 3 maanden na het einde van je tijdskrediet of loopbaanvermindering of tot 3 maanden na de weigering door de werkgever. Overtreedt je werkgever het

ontslagverbod? Dan moet hij je een schadevergoeding van 6 maanden loon (plus de verbrekingsvergoeding) uitbetalen. De verbrekings- en schadevergoeding mag bij loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet 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 moet worden berekend. De bijzondere schadevergoeding in geval van ongeldig ontslag bij loopbaanvermindering of tijdskrediet is niet cumuleerbaar met de vergoeding bij willekeurig ontslag.



5.5. TERUGKEER

Na je tijdskrediet neem je je vroegere functie weer op. Als dit niet mogelijk is, moet je een gelijkwaardige of vergelijkbare job krijgen. Dit betekent dat de werkgever je terugkeer na bijvoorbeeld 3 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 thematische verloven zijn belastbare bedragen. Er moeten **geen socialezekerheidsbijdragen** op betaald worden.

Wel wordt een **voorheffing** toegepast:

- Als je voltijdse onderbreking aangevraagd hebt, bedraagt de bedrijfsvoorheffing 10,13 %.
- 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 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. KINDERBIJSLAG

Zowel tijdens een periode van volledige onderbreking als vermindering van de loopbaan, behoud je het recht op kinderbijslag voor alle rechtgebende 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. ZIEKTEVERZEKERING EN BEVALLINGSRUST

Als je ziek wordt tijdens je onderbreking of in zwangerschapsrust gaat, wordt er geen ziekteuitkering of moederschapsuitkering uitbetaald voor

het (1/5, 1/2 of volledig) gedeelte van de schorsing van de prestaties. De RVA-uitkering wordt wel verder uitbetaald. Als je bijvoorbeeld 1/5 vermindering neemt en in zwangerschapsrust gaat, krijg je 4/5 uitkering van de mutualiteit en loopt je 1/5 RVA-uitkering voor het tijdskrediet gewoon verder.

Als je ziekte verder loopt na de periode van loopbaanvermindering of kort nadien begint, heb je recht op ziekteuitkeringen als voltijdse werknemer. Nadat je tijdskrediet afloopt, kan je met andere woorden wel weer aanspraak maken op ziekteuitkeringen alsof je geen tijdskrediet had opgenomen.

6.4. VAKANTIE

De periodes van onderbreking in het kader van tijdskrediet of thematische verloven 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.

6.5. 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 verdienen

hebben als je je loopbaan niet zou onderbroken of verminderd hebben. Om na te gaan of je voldoende dagen gewerkt hebt om recht op een werkloosheidsuitkering te openen, wordt de referentieperiode verlengd met het aantal dagen waarop je uitkeringen voor een vermindering of onderbreking van je prestaties genoot.

Ben je een deeltijdse werknemer met behoud van rechten? Dan verlies je wel je inkomensgarantieuitkering zodra je tijdskrediet opneemt.

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

Tijdens periodes van landingsbaan zonder recht op uitkeringen en andere vormen opgenomen zonder RVA-uitkeringen, worden geen pensioenrechten opgebouwd. Per jaar volledige onderbreking dat je opneemt, verlies je met andere woorden enkele tientallen euro aan maandelijkse pensioenrechten.

De gelijkstelling van de landingsbaan onder de leeftijd van 60 jaar is vrij complex. Op de 1/5 of 1/2 vermindering wordt je pensioen berekend op basis van het minimumrecht (24.730,99 euro voltijds op jaarbasis sedert 1 september 2018). Voor de 4/5 of 1/2 die je werkt, bouw je verder pensioenrechten op berekend op je werkelijke loon (tot het maximumbedrag). De werkelijke impact van de gedeeltelijke berekening op het minimumrecht hangt onder andere af van loon en 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). De 1/5 landingsbaan is vanaf 60 jaar volledig gelijkgesteld voor een periode van 5 jaar, waardoor je geen pensioenverlies lijdt vanaf 60 jaar.

Landingsbanen na een zwaar beroep of bij een onderneming in herstructurering of moeilijkheden blijven volledig gelijkgesteld waardoor je geen pensioen verliest, ongeacht je leeftijd op het ogenblik waarop je instapte.

6.7. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Bij de overgang van een landingsbaan naar werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) stellen zich vier problemen:

- **ontslagbescherming;**

Als je loopbaanvermindering opgenomen hebt, ben je beschermd tegen ontslag. Om je SWT te kunnen opnemen, moet je echter je ontslag gekregen hebben. Je zal dus moeten erkennen dat het ontslag wegens SWT niets te maken heeft met de uitoefening van je recht op loopbaanvermindering. De RVA aanvaardt dat de bescherming niet geldt in geval van opzegging met het oog op brugpensioen. De opzeggingstermijn moet worden gepresteerd in het deeltijds regime van de toegekende loopbaanvermindering (1/2 of 4/5).

- **betaling van een eventuele opzeggingsvergoeding;**

Als er een opzeggingsvergoeding wordt betaald, zal die worden berekend op het deeltijds arbeidsregime dat van toepassing was tijdens de loopbaanvermindering. Deze deeltijdse opzeggingsvergoeding kun je niet aanvullen met een uitkering voor tijdskrediet of thematisch verlof. Om dit inkomensverlies op te lossen, zorgt de RVA

ervoor dat je sneller werkloosheidsuitkeringen ontvangt. Dat doet de RVA door de deeltijdse opzeggingsvergoeding om te rekenen naar een voltijdse.



Voorbeeld: *Je hebt recht op 18 maanden halftijdse opzeggingsvergoeding. Dat stemt overeen met 9 maanden ($18 \times 1/2$) voltijdse opzeggingsvergoeding. Je hebt dan vanaf 9 maanden na je ontslagdatum recht op werkloosheidsuitkeringen. Vergeet niet je werkloosheidsuitkering aan te vragen op het einde van deze 9 maanden.*

- **bepaling van de aanvullende vergoeding SWT;**

De aanvullende vergoeding bij SWT, betaald door je werkgever of het Sociaal Fonds van je sector, wordt normaalgezien berekend op je voltijdse loon. In geval van SWT na loopbaanvermindering stelde zich de vraag of de aanvullende vergoeding op je vol- of deeltijds loon berekend moet worden. Een aantal sectoren hebben dit bij collectieve arbeidsovereenkomst geregeld, waardoor discussie is uitgesloten. Het Hof van Cassatie besliste met betrekking tot palliatief verlof dat de aanvullende vergoeding moet worden berekend op het voltijdse loon (Cassatie, 19 maart 2012). Om discussie hierover te vermijden, is het aangewezen een bijlage aan de arbeidsovereenkomst met een deeltijds uurrooster maar te tekenen als hierop een einddatum staat, waardoor het karakter van een voltijdse arbeidsovereenkomst met een tijdelijke bijlage behouden blijft.

- **berekening van de loopbaanvereiste voor het SWT.**

Om van SWT te kunnen genieten moet je een bepaald aantal jaren hebben gewerkt. De gelijkstellingen in de opbouw van de loopbaanvoorwaarde om met SWT te kunnen gaan, zijn dus erg belangrijk. Het is best dat je het ACV nauwkeurig laat narekenen in welke mate de loopbaanvermindering of het tijdskrediet kan worden meegerekend.



II. THEMATISCHE VERLOVEN

1. OUDERSCHAPSVERLOF

1.1. WAT IS OUDERSCHAPSVERLOF?

Ouderschapsverlof is een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met het oog op de opvoeding van jonge kinderen. Ouderschapsverlof mag niet worden verward 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 worden opgesplitst in maanden, naar keuze van de werknemer;
- gedurende een periode van **8 maanden verminderen naar een half-tijdse tewerkstelling**. Dit ouderschapsverlof kan worden gesplitst in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan bij elke aanvraag;
- gedurende een periode van **20 maanden verminderen met 1/5**. Deze loopbaanvermindering kan ook worden gesplitst in blokken van minimaal 5 maanden of een veelvoud hiervan. Het gaat dan wel telkens om een aparte aanvraag;
- gedurende een periode van **40 maanden verminderen met 1/10**. Deze loopbaanvermindering kan worden gesplitst in blokken van minimaal 10 maanden of een veelvoud hiervan. De werkgever kan de opname onder de vorm van een 1/10 weigeren. In dat geval heb je wel recht op bijvoorbeeld de 1/5 opnamevorm.

Het voltijds en het 1/2-ouderschapsverlof kan je, op voorwaarde dat je werkgever akkoord is, in kortere tijdsblokken opnemen:

- het halftijds ouderschapsverlof kan je opnemen in periodes van 1 maand of een veelvoud hiervan;
- het voltijdse ouderschapsverlof kan je opnemen in periodes van 1 week of een veelvoud hiervan.

Voor het 1/5 en 1/10 ouderschapsverlof is er geen kortere opnamevorm. Bij een opname in weken stelt de RVA 4 maanden voltijdse schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijk aan 16 weken voltijdse schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Hierdoor leidt een opsplitsing in weken tot het verlies van een aantal dagen ouderschapsverlof.

Bij elke nieuwe aanvraag kan worden overgeschakeld naar een ander regime.



Voor eenzelfde kind kan je 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 en 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 ouderschapsverlof aanvragen vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin tot het kind 12 jaar wordt. Het ouderschapsverlof moet altijd aanvangen voor de 12^e verjaardag van het kind, maar kan wel doorlopen nadien. Als de werkgever vraagt om de aanvang van het ouderschapsverlof uit te stellen, kan de 12^e verjaardag overschreden worden. Voor een kind met een handicap 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 naar een half-tijdse, 4/5 of 9/10 tewerkstelling overstapt, moet je wel voltijds werken.

1.3. AANVRAAGPROCEDURE

Als je ouderschapsverlof wil opnemen moet je de werkgever hiervan op de hoogte brengen **maximaal 3 maanden en minimaal 2 maanden op voorhand**. Je doet dit 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 of 1/10). Je moet ook een bewijs van geboorte of adoptie bezorgen. Als je je ouderschapsverlof opsplijst, kan je bij het indienen van elke nieuwe aanvraag een ander regime kiezen (voltijds, halftijds, 1/5 of 1/10).

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

De aanvraag bij de RVA moet je ten laatste twee maanden na het begin van het ouderschapsverlof indienen. Uiteraard raden we je aan de aanvraag zo spoedig mogelijk te doen.

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 of 15 maanden 1/5. Voor het 1/10 ouderschapsverlof voorziet de reglementering voor de privé-sector wel een uitkering voor de volledige "4 maanden voltijds" (= 40 maanden 1/10) voor alle kinderen tot de leeftijd van 12 jaar of 21 jaar voor de kinderen met een handicap, ongeacht de geboortedatum. Voor ouders van kinderen geboren of geadopteerd vanaf 8 maart 2012, is het ouderschapsverlof onder alle vormen volledig betaald.

2. VERLOF VOOR DE VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID

2.1. WAT IS ZORGVERLOF?

Als werknemer heb je recht op verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Een gezinslid is een persoon die met de werknemer samenwoont, die op hetzelfde adres is gedomicilieerd. Ook kinderen in nieuw-samengestelde gezinnen komen in aanmerking. Onder een familielid verstaan we bloedverwanten tot de tweede graad: ouders en grootouders, kinderen en kleinkinderen, broers en zussen. Ook aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer komen in aanmerking: schoonouders, stiefouders, stiefkinderen en de echtgenoten van de kinderen. Voor werknemers die wettelijk samenwonen, worden ook de ouders en de kinderen van de wettelijk samenwonende partner als familieleden van de werknemer beschouwd. Onder 'zwaar

ziek' begrijpen we iedere ziekte of ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts van oordeel is dat sociale, familiale of emotionele bijstand noodzakelijk is voor het 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 maximaal 12 maanden per patiënt volledig onderbreken. Dit doe je in **periodes van minimaal 1 maand en maximaal 3 maanden**. Deze periodes kunnen elkaar opvolgen. Als je je prestaties gedeeltelijk vermindert, is de maximumduur per patiënt 24 maanden. Ook dit kan in periodes van minimaal 1 maand en maximaal 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 of 1/5 onderbreking). Als je werkgever akkoord is, kan je het voltijdse verlof ook opnemen in periodes van hetzij 1 week, hetzij 2 weken, hetzij 3 weken. De duur van het zorgverlof voor een zwaar ziek kind van een alleenstaande ouder bedraagt 24 maanden (zelfs 48 maanden in geval van vermindering van prestaties). Bovendien kan in dit geval zorgverlof worden opgenomen tot het kind 16 jaar oud is.

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 bij je werkgever. Dit kan met een aangetekend schrijven of door je werkgever voor ontvangst een dubbel exemplaar te laten tekenen (met datumvermelding). Je moet deze **aanvraag minstens 7 dagen voor de ingangsdatum van het zorgverlof** doen. In je aanvraag vermeld je de periode waarvoor je je loopbaan wil onderbreken of verminderen. Je moet bij deze aanvraag ook een getuigschrift van de behandelende arts voegen. Uit dit attest moet blijken dat je je bereid verklaart de persoon te verzorgen. Voor elke verlenging moet een nieuwe aanvraag en een nieuw attest worden ingediend. De werkgever heeft, om organisatorische redenen, een soort bedenktijd van 2 werkdagen om de ingangsdatum te doen uitstellen. Ook dit verzoek tot uitstel moet schriftelijk gebeuren. De duur van het uitstel bedraagt maximaal 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 gebruiken 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 arts 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. Als 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, net als 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 tweede graad van het kind. Dit kunnen de grootouders van het kind zijn of de 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, dan kan je aansluitend gebruikmaken 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

Werknemers hebben het recht om verlof te nemen om een persoon met palliatieve verzorging bij te staan. 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 arts. 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 tweemaal 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. MANTELZORGVERLOF

Werknemers die minstens regelmatige hulp verlenen aan een als zorgbehoevend erkende persoon en zelf als mantelzorger door het ziekenfonds worden erkend, kunnen mantelzorgverlof nemen. De zorgbehoevende persoon hoeft geen familielid te zijn: het kan iedereen zijn met wie de werknemer een vertrouwensrelatie of een nauwe, affectieve of geografische relatie heeft. De zorgbehoevende persoon moet in België zijn hoofd-

verblijfplaats hebben, en moet een score halen van minstens 12 punten op de medisch-sociale schaal. De aanvraag moet 7 dagen voor de ingang van het verlof gebeuren. Als de werkgever akkoord is, is een kortere termijn mogelijk.

Mantelzorgverlof kan worden opgenomen als een volledige schorsing gedurende een maand. Voltijdse werknemers zullen hun prestaties ook kunnen verminderen met 1/2 of met 1/5, gedurende twee maanden. In de hele loopbaan van een werknemer, bedraagt het totale recht voor de zorg voor verschillende personen op maximaal 6 maanden volledige schorsing per werknemer, bij vermindering van prestaties maximaal 12 maanden. Bij het ter perse gaan van deze brochure was deze regeling nog niet definitief.

5. ALGEMEEN

5.1. UITKERINGEN

SCHEMATISCH OVERZICHT: MAANDELIJKSE UITKERINGEN VOOR DE THEMATISCHE VERLOVEN

| MAANDBEDRAGEN, TELKENS EERST BRUTO / VERVOLGENS NETTO | | | | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|----------------|
| VOLLEDIGE ONDERBREKING | VERMINDERING 1/2 | | VERMINDERING 1/5 | | VERMINDERING 1/10 | |
| Ongeacht leeftijd | - 50 jaar | 50 + | - 50 jaar | 50 + | - 50 jaar | 50 + |
| €834,90 / 750,33 | €417,44 / 345,85 | €562,77 / 466,26 | €141,62 / 117,34 | €212,42 / 175,99 | €70,81 / 58,67 | €106,21 /88 |
| Alleenwonende werknemer met het minderjarig kind voor wie het verlof wordt opgenomen ten laste | | | | | | |
| €1.372,56 / 1.233,52 | € 686,28 / 568,59 | | €274,70 / 227,44 | | €131,34 / 108,82 | |

Daarnaast voorziet het Vlaamse Gewest aanmoedigingspremies, zie Deel III.

5.2. OVERGANG NAAR TIJDSKREDIET

Wanneer je thematisch verlof is opgebruikt, kan je de vermindering of onderbreking van je tewerkstelling verlengen via het tijdskrediet. Het moet wel gaan om een verlenging ten aanzien van dezelfde personen voor wie 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%.


5.3. RECHT OP AANGEPASTE WERKTIJDEN BIJ TERUGKEER

Wanneer je een thematisch verlof onder een 1/2 of 1/5 loopbaanvermindering hebt opgenomen, kan je dit arbeidsregime nadien als deeltijdse werknemer verderzetten. Je moet dit twee maanden voor het einde van je thematisch verlof aangetekend bij 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.

5.4. 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 vol-



Bij **ontslag** neem je onmiddellijk contact op met je ACV-afgevaardigde of met het ACV-dienstencentrum. Zie **adressen.hetacv.be** voor hun contactgegevens.

doende reden. In alle andere gevallen van ontslag tijdens de beschermingsperiode krijg je naast de opzegvergoeding een schadevergoeding die gelijk is aan zes maanden loon. In het kader van ouderschapsverlof en verlof voor palliatieve zorgen kreeg ACV het voor elkaar dat deze op het voltijdse loon moeten worden berekend.

5.5. PENSIOENGELIJKSTELLING

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



III. VLAAMSE AAN- MOEDIGINGSPREMIES

1. BIJ TIJDSKREDIET, THEMATISCHE VERLOVEN OF HERSTRUCTURERING



Je kan **informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremie** terugvinden op de website van de Vlaamse overheid: **www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies**. Voor informatie over de premiebedragen kan je tijdens kantoor tijd bellen naar de infolijn 1700.

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.

Naast het verderop besproken zorg- en opleidingskrediet, bestaat er nog een aparte regeling voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering. In een onderneming erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, kunnen werknemers die hun arbeidsduur tot minimaal 50% verminderen gedurende 24 maanden een aanmoedigingspremie krijgen voor arbeidsduurvermindering.

Op de aanmoedigingspremies moeten geen sociale zekerheidsbijdragen betaald worden. Wel wordt 11% bedrijfsvoorheffing afgehouden. De premies moeten worden aangegeven als belastbaar vervangingsinkomen.

2. ALGEMENE VOORWAARDEN

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

- Je kan er enkel een beroep op doen als je werkt in de privésector;
- Je werkt in het Vlaams gewest. Als je 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. Inwoners van Wallonië, Brussel of grensarbeiders die in Vlaanderen werken, komen dus ook in aanmerking;
- Je bent 1 jaar tewerkgesteld bij je werkgever in de vereiste tewerkstellingsbreuk. Elke schorsing (ook loopbaanvermindering, tijdskrediet, loopbaan-vermindering 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.

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

3. ZOR GKREDIET

Tijdens je beroepsloopbaan krijg je een krediet van maximaal één jaar voor aanmoedigingspremies in geval van zorgtaken. Je kan dit krediet opnemen voor de thematische verloven:

- voltijds, halftijds en 1/5 ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof opgenomen in 1/10 of in weken geeft geen recht op aanmoedigingspremies;
- verlof voor medische bijstand. Ook het specifieke kort zorgverlof bij de hospitalisatie van een kind geeft recht op een aanmoedigingspremie;
- palliatief verlof.



In het geval van tijdskrediet op basis van de laatste 2 gevallen (zorg voor een kind tot 8 jaar en zorg voor een kind met een handicap tot en met 11 jaar) moet de sector of de onderneming waarin je werkt een sectorakkoord, een bedrijfsakkoord of een toetredingsakte afgesloten hebben. Dat is voor de meeste sectoren en ondernemingen het geval, maar niet voor allemaal. Vraag dit na bij je beroepscentrale, je ACV-afgevaardigde binnen de onderneming of je personeelsdienst.

Daarnaast geven volgende vormen van halftijds of voltijds tijdskrediet recht op een aanmoedigingspremie. Het betreft de motieven zorg voor:

- een zwaar ziek gezins- of familielid of palliatieve zorgen;
- je kind tot de leeftijd van 8 jaar;
- je kind tot en met 11 jaar bij een handicap van minstens 66%. (merk op dat de leeftijdsvoorwaarde hier lager ligt dan voor de RVA-uitkering).

De aanmoedigingspremies voor het zorgkrediet bedragen (vanaf 1 september 2018):

| JE WERKTE IN HET JAAR VOOR DE ONDERBREKING | JE WERKT TIJDENS DE ONDERBREKING | BRUTO MAANDELIJKSE PREMIE | NETTO MAANDELIJKSE PREMIE |
|---|---|----------------------------------|--|
| Minimaal 75% | 0% | € 201,89 | € 179,68 |
| | 50% | € 134,59 | € 119,79 |
| Minimaal 50% | 0% | € 134,59 | € 119,79 |
| Tussen 20 en 50% | 0% | € 67,30 | € 59,90 |
| Minimaal 75% (en bij start van landingsbaan 100%) | 80% | € 67,30 | € 59,90 (Alleen bij thematisch verlof. Bij 1/5 onderbreking via tijdskrediet geen recht) |

Als alleenwonende krijg je maandelijks 44,32 euro netto boven op de aanmoedigingspremie. Alleenwonende wonen ofwel alleen, ofwel samen met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag.

4. OPLEIDINGSKREDIET

Om van het opleidingskrediet te genieten, moet je recht hebben op een RVA-uitkering in het kader van tijdskrediet met motief opleiding. Dat betekent concreet dat de opleiding die je volgt, aan de RVA-voorwaarden moet voldoen (onder meer 360 uren of 27 studiepunten op jaarbasis). Hierover lees je meer in het eerste deel van deze brochure, onder 2. Tijdskrediet.



Daarnaast moet de opleiding:

- arbeidsmarktgericht zijn. Dat betekent concreet dat de opleiding in aanmerking moet komen voor het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) waarmee de opleidingen worden geëvalueerd.
- voldoen aan 1 van de volgende 3 voorwaarden:
 - de opleiding is onderwijs- of beroepskwalificerend;
 - de opleiding leidt tot een knelpuntberoep;
 - de opleiding past in een ondernemerschapstraject.

In de opleidingsdatabank van de Vlaamse opleidingsincentives (www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank) kan je opzoeken welke opleidingen in aanmerking komen voor het Vlaams opleidingskrediet.

Als aan geen van de hierboven genoemde voorwaarden is voldaan, kan je mogelijk toch een aanmoedigingspremie krijgen als de opleiding die je volgt, opgenomen is in je persoonlijke ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding.

Kort- en middengeschoolden (maximaal diploma secundair onderwijs) kunnen een Vlaams opleidingskrediet aanvragen voor de opleidingen die aan de hierboven vermelde voorwaarden voldoen. Hooggeschoolden kunnen alleen een Vlaams opleidingskrediet aanvragen als de gevolgde opleiding opgenomen is in het persoonlijke ontwikkelingsplan in het kader van loopbaanbegeleiding. Je toont dat aan met het ingevulde 'attest opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan'.

De aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet in de privésector bedraagt (bedragen geldig vanaf 1 september 2018):

| JE WERKTE IN HET JAAR VOOR DE ONDERBREKING | JE WERKT TIJDENS DE ONDERBREKING | BRUTO MAANDELIJKSE PREMIE | NETTO MAANDELIJKSE PREMIE |
|---|---|----------------------------------|----------------------------------|
| minimaal 75% | 0% | €566,62 | €504,29 |
| minimaal 75% | 50% | €300,14 | €267,12 |
| minimaal 50% | 0% | €300,14 | €267,12 |
| tussen 20 en 50% | 0% | €168,24 | €149,73 |
| minimaal 75% (en bij start van landingsbaan 100%) | 80% | €168,24 | €149,73 |

Alleenwonenden krijgen maandelijks 44,32 euro netto boven op de aanmoedigingspremie. Alleenwonende wonen ofwel alleen, ofwel samen met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag.

5. SOCIAL PROFITSECTOR

Er geldt een specifieke regeling van aanmoedigingspremies voor werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van de social profit sector 2005-2011. Het gaat om de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en de Vlaamse socio-culturele sector behoren (Vlaamse Gewest en Vlaamse organisaties in Brussel). De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331 vallen hieronder. Werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen die behoren tot het omkaderingspersoneel worden beschouwd als werknemers van de social profitsector. Mensen die niet behoren tot het omkaderingspersoneel, hebben alleen recht op de aanmoedigingspremie landingsbaan. Voor alle andere premies worden ze beschouwd als werknemers van de privésector, en hebben ze dus recht op de aanmoedigingspremies beschreven in de deze brochure.

Voor de specifieke regels voor de social profitsector verwijzen we naar www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies. Of stel je vraag aan je beroepscentrale, je ACV-afgevaardigde binnen de onderneming of je personeelsdienst.

6. AANVRAAGPROCEDURE

Je doet financieel verlies als je te lang wacht met het indienen van de aanvraag. Wacht dus niet te lang met het indienen van de aanvraag. Je hebt 6 maanden de tijd voor het indienen van je aanvraag om maximaal te kunnen genieten van de

Bij de aanvraag van de premie kan je **ACV-dienstencentrum** je helpen. Je vindt adressen en openingstijden op **adressen.hetacv.be**.



aanmoedigingspremie. De premie wordt immers toegekend met een terugwerkende kracht van maximaal 6 maanden vóór je de volledige aanvraag (ingevuld aanvraagformulier én nodige bijlagen) instuurt. Je kan de aanvraag zelf online doen via <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies/aanmoedigingspremie-aanvragen>. Je vindt daar ook de papieren formulieren, mocht je de aanvraag op papier willen doen.

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 voldoet aan de voorwaarden waaronder de premie werd toegekend. Premies die onrechtmatig werden verkregen kunnen worden teruggevorderd. Controle op de naleving van de voorwaarden gebeurt door de Inspectie Werk en Sociale Economie.



BIJ WIE KAN IK TERECHT?

Heb je nog vragen over tijdskrediet, landingsbanen of thematisch verlof?

Of wil je advies op maat?

Kom langs in een ACV-dienstencentrum in je buurt! De adressen en openingsuren van alle ACV-dienstencentra vind je op <http://adressen.hetacv.be>.



Neem ook een kijkje op www.tijdskrediet.be en bereken met onze tool je nettoloon als je tijdskrediet opneemt. Ontdek ook onze andere brochures (zwangerschap, werkloosheid...).



BEN JE NOG GEEN LID?

Het ACV verdedigt en beschermt de belangen van 1,6 miljoen leden op het vlak van werk, inkomen en werkloosheid. Met individueel advies, persoonlijke berekeningen en juridische bijstand zorgen we dat je professionele leven zo zorgeloos mogelijk verloopt.


Maar er is méér. Door sterke cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten) af te sluiten, werken we ook mee aan een rechtvaardige en solidaire samenleving. Hoe meer leden we tellen, hoe meer we kunnen doen...


Jouw voordelen als lid op een rijtje:


- individueel advies
- juridisch advies
- loopbaanadvies en - begeleiding
- opmaak werkloosheidsdossier als je werkloos wordt
- hulp bij je belastingaangifte
- rechtsbijstand bij arbeidsconflicten (na 6 maanden ononderbroken lidmaatschap)
- ondersteuning op de werkvloer. In bedrijven mét een vakbond zijn er gemiddeld minder arbeidsongevallen, liggen de lonen hoger, krijg je meer opleidingen en verlof en is er minder personeelsverloop.
- extra kortingen en premies bij sommige centrales
- vermindering op je bijdrage door de syndicale premie.

Voor meer voordelen, surf naar www.hetacv.be en word online lid! Of ga langs in een van onze dienstencentra in je buurt. Adresgegevens en openingstijden vind je op <http://adressen.hetacv.be>.

 facebook.com/het.acv

 [@ACV_Vakbond](https://twitter.com/ACV_Vakbond)

 [ACVvakbond](https://www.youtube.com/ACVvakbond)

 [acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)

