



Wegwijs in tijdskrediet

ABVV

Samen sterk

MANNEN - VROUWEN

Verwijzingen naar personen of functies (zoals 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', ...) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be/brochures-fgtb.

Wegwijs in tijdskrediet

Nieuwe regels vanaf september 2012

Inhoudstafel

■ Voorwoord	7
■ Deel I: Tijdskrediet vanaf september 2012	9
1. Tijdskrediet voor elke werknemer	9
1.1. Tijdskrediet met motief: voor opvang kinderen, zieke familieleden of opleiding	9
1.2. Tijdskrediet zonder motief	10
1.3. Vergoeding en sociaal statuut	11
2. Landingsbanen voor werknemers vanaf 50 en 55 jaar	12
2.1. Vierdagenweek vanaf 55 jaar	12
2.2. Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar	13
2.3. Sociaal statuut voor landingsbanen	14
3. Voorwaarden en bepalingen	15
3.1. Wat telt mee als periode van tewerkstelling?	15
3.2. Hoe en wanneer je aanvraag doen?	15
3.3. Voorwaarden van uitstel door de werkgever	16
3.4. Voorwaarden van intrekking door de werkgever	18
3.5. Extra bescherming voor behoud van je job en/of tegen ontslag	19
3.6. Overstappen van het ene naar het andere systeem van loopbaanvermindering	19
3.7. Specifieke weetjes	19
■ Deel II: Zorgverloven	21
1. Ouderschapsvelof	21
2. Verzorging van zieke familieleden	22
3. Palliatief verlof	24
■ Samenvatting	25

Voorwoord

Het ABVV heeft een lange traditie in het verbeteren van de combinatie van arbeid en privéleven. We hebben geijverd voor de uitbouw van voldoende collectieve voorzieningen voor kinderopvang en voor opvang van bejaarden, voor onderhandelde vormen van collectieve werktijdverkorting en voor een collectief omkaderd tijdskrediet.

Op 18 februari 2000 lanceerde het federaal comité van het ABVV een programma om een betere combinatie van arbeid en privéleven mogelijk te maken. Toen waren onze belangrijkste eisen de invoering van tijdskrediet en van twee weken vaderschapsverlof.

Op 14 maart 2000, op een bijeenkomst van 1000 ABVV-militanten naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag, confronteerden we de politici met onze voorstellen. De regering besliste daarop om twee weken betaald vaderschapsverlof in te voeren.

Op 14 februari 2001, Valentijnsdag, kon het ABVV eindelijk ook de uiterst belangrijke CAO nr. 77 over tijdskrediet afdwingen. De regering voerde echter besparingen uit vanaf 1 januari 2012.

Dit zijn de mogelijkheden die nog overblijven:

- Elke werknemer heeft recht op 3 kalenderjaren tijdskrediet voor de opvoeding van kinderen, bijstand aan zieke familieleden of opleiding. Voor de verzorging van een ziek of gehandicapt kind heb je recht op 4 kalenderjaren.
- Elke werknemer heeft ook recht op een periode van in totaal van 12 maanden tijdskrediet zonder motief: 1 jaar voltijds, of twee jaar halftijds, of 5 jaar 4/5de tijdskrediet, of een combinatie van deze mogelijkheden.
- En 55-plussers met 25 jaar loopbaan (in sommige gevallen ook al 50-plussers) hebben het recht om tot het (brug)pensioen te genieten van:
 - de vierdagenweek;
 - en/of de halftijdse loopbaanonderbreking.

Daarbovenop blijven de zorgverloven bestaan: het ouderschapsverlof, de onderbrekingen voor palliatieve zorg en zorg voor zieke familieleden.

Wij raden aan eerst het tijdskrediet met motief en de zorgverloven (Deel II) op te nemen, en te verdelen over de twee ouders. Het tijdskrediet zonder motief kan je later nog gebruiken om je loopbaan zachtjes af te bouwen.

Deze brochure brengt je op de hoogte van alle mogelijkheden en van de laatste aanpassingen die geldig zijn vanaf september 2012. Een compleet overzicht vind je op de laatste bladzijden.

Veel leesgenot!

Rudy De Leeuw
Voorzitter

Anne Demelenne
Algemeen secretaris

Deel I Tijdskrediet **vanaf september 2012**

De systemen van tijdskrediet kunnen niet alleen opgenomen worden door werknemers van de privésector, maar ook door contractuelen van het vrij onderwijs, werknemers van gemengde bedrijven en intercommunales voor distributie van elektriciteit en gas, personeelsleden van regionale openbare vervoermaatschappijen (bus, tram, metro) en autonome overheidsbedrijven (BPost, Belgacom, NMBS, BIAC) en personeel van de vroegere publieke kredietinstellingen.

Voor de personeelsleden van de openbare sector en het onderwijs geldt daarentegen het systeem van loopbaanonderbreking, waar we in deze brochure niet verder op ingaan (zie www.rva.be).

1. Tijdskrediet voor elke werknemer

Voor wie?

Elke werknemer kan, onder bepaalde voorwaarden, 4/5de, halftijds of voltijds tijdskrediet opnemen.

Om in 4/5de tijdskrediet te gaan moet je voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag. Om halftijds te onderbreken moet je minstens 3/4de gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag.

Let op!

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers (telling op 30 juni van het vorig jaar) is het opnemen van het tijdskrediet een recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden onder bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 3).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder moet de werkgever akkoord gaan met de uitoefening van het recht.
- Bepaalde personeelscategorieën (bijv. kaderleden) kunnen slechts uitgesloten worden indien dit vooraf bepaald is in een sectorale- of bedrijfsCAO.

1.1. Tijdskrediet met motief: voor opvang kinderen, zieke familieleden of opleiding

Tijdskrediet met motief, d.w.z. tijdskrediet gemotiveerd door opvoeding van kinderen, of de zorg voor een ziek familielid, of het volgen van een opleiding, is niet te verwarren met de zorgverloven (zie Deel II). Dit gemotiveerd tijdskrediet geeft je een bijkomend recht om je loopbaan te onderbreken of je arbeidsregime aan te passen, bovenop het basisrecht van tijdskrediet zonder motief (equivalent van 12 maanden, zie hierna). De duur van het bijkomend recht varieert naargelang de motivatie:

- 36 extra kalendermaanden voor opvoeding van kinderen jonger dan 8 jaar, voor verzorging van zieke familieleden of voor opleiding;
- 48 extra kalendermaanden voor verzorging van je ziek of gehandicapt kind;

Onder welke vorm en hoe lang?

- Deze bijkomende rechten kunnen **niet opgedeeld** worden. Dus ook als je je bijkomend recht halftijds of 4/5de opneemt, blijft het bijkomende recht beperkt tot 3 of 4 kalenderjaren. **Half- of voltijds tijdskrediet voor kinderen of zieken vraag je dus beter onder dit stelsel, en niet onder de zorgverloven**, omdat je krediet dan minder snel opgebruikt wordt (maar je uitkering is iets lager: zie laatste blz.).
- Je kan de bijkomende rechten op tijdskrediet met motief slechts **combineren tot een maximum van 48 maanden** samen.
- Om van dit recht te genieten moet je twee jaar anciënniteit bij je werkgever hebben (maar geen 5 jaar loopbaan zoals bij tijdskrediet zonder motieven), behalve wanneer je tijdskrediet direct aansluit op je ouderschapsverlof.
- Om de 36 extra kalendermaanden half- of voltijds op te nemen, is er een sectorale of bedrijfsCAO nodig (de oude CAO's tellen hiervoor ook).

Je kan dus best eerst tijdskrediet met motief aanvragen. Indien de werkgever zegt dat je moet wachten, kan je overschakelen op de zorgverloven, die altijd een recht zijn (zie Deel II). Ondertussen komt er misschien een plaats vrij voor dit tijdskrediet met motieven.

Gebruik eerst zo veel mogelijk deze rechten en laat ze ook door je partner opnemen, vooraleer je gewoon tijdskrediet zonder motief uit te putten. Het gewoon tijdskrediet zonder motief kan je immers altijd gebruiken, ook als je kinderen ouder zijn, om bijvoorbeeld vanaf 50 jaar in 4/5de tijdskrediet te stappen, of om op reis te gaan.

1.2. Tijdskrediet zonder motief

Voor wie?

Een bijkomend recht op tijdskrediet met uitkering voor wie minstens 5 jaar loopbaan heeft én 2 jaar anciënniteit heeft bij zijn werkgever.

Uitzondering: je hebt geen 5 jaar loopbaan nodig als het tijdskrediet direct aansluit op ouderschapsverlof.

Onder welke vorm en hoe lang?

- **Het equivalent van 12 maanden tijdskrediet:** 12 maanden voltijds tijdskrediet, of 24 maanden halftijds of 60 maanden 4/5de, of een combinatie van deze mogelijkheden.

Indien je vroeger al je tijdskrediet opnam, en je kan nu aan de RVA bewijzen dat je toen beantwoordde aan de voorwaarde voor tijdskrediet met motief (bijv. je had toen kinderen jonger dan 8 jaar), dan wordt dit eerst aangerekend op je 36 of 48 maanden tijdskrediet met motief, en het saldo op je tijdskrediet zonder motief. De rest kan je nog gebruiken zoals je zelf wil, bijv. als landingsbaan (zie verder). Het ABVV heeft dit speciaal onderhandeld, omdat anders de ouders – meestal de moeder – die in het verleden al hun rechten opnamen, zouden gediscrimineerd zijn.

Een voorbeeld: je nam vroeger je recht op 5 jaar 4/5'de tijdskrediet op om voor je kinderen jonger dan 8 jaar te zorgen. Dit kan je nu, met een attest van de RVA dat bewijst dat je kinderen destijds jonger dan 8 waren, laten aanrekenen op je recht op 3 jaar tijdskrediet met motief, zodat je terug recht krijgt op 3 jaar 4/5de zonder motief.

Hoe opnemen?

- Op te nemen in schijven van minstens 3 maanden voor half- of voltijds tijdskrediet, en van minstens 6 maanden voor 4/5de. Indien je vroeger stopt, zal de RVA je uitkering terugvorderen, tenzij in geval van overmacht.
- Het tijdskrediet met motieven voor zorg aan zieke familieleden of palliatieve zorg moet je met dezelfde schijven opnemen als het overeenstemmend zorgverlof (zie Deel II, 2 en 3).

Let op!

Er bestaat ook de mogelijkheid om de 12 maanden voltijds tijdskrediet zonder motieven op te nemen zonder uitkering. Dit kan handig zijn om een andere job uit te testen. Maar je put dit recht dan wel uit.

1.3. Vergoeding en sociaal statuut

Vergoeding – brutobedragen op 1/2/2012

- 628,78 euro per maand, bij 5 jaar anciënniteit als werknemer in de onderneming.
- 471,58 euro per maand, indien tussen 2 en 5 jaar anciënniteit.
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang van de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), de sector of het bedrijf waar je werkt.
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend:
 - voor een halftijdse onderbreking krijg je de helft: 314,38 euro of 235,78 euro per maand;
 - indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkt, wordt dit bij een voltijdse onderbreking 503,01 euro (4/5de van 628,78 euro).

Werknemers die werken in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (niet Brussel) en tijdskrediet nemen om een opleiding te volgen of zorg te geven, krijgen extra 186,51 euro bij een voltijdse en 124,34 euro bij een halftijdse onderbreking. Meer info tel. 1700, keuze 4.

Sociaal statuut

- Je **pensioen** wordt verder berekend op je **vroeger volledig loon** op voorwaarde dat je een uitkering hebt: **je verliest dus niets**. Eén uitzondering: gewoon halftijds tijdskrediet wordt gedurende slechts 1 kalenderjaar meegerekend voor je pensioen, voor het tweede jaar krijg je dus slechts pensioenrecht berekend op je halftijds loon.
- Voor de **werkloosheid** behoud je altijd je **volledige rechten**: indien je bedrijf sluit, kan je onmiddellijk overstappen op volledige werkloosheidsuitkeringen.
- Bij **ziekte of ontslag** zal je ontslag of ziekte-uitkering berekend worden op je deeltijds loon bij deeltijdse onderbreking. Bij ontslag tijdens volledig tijdskrediet, gaat het ontslag pas in na afloop van het tijdskrediet.
- Je **eindejaarspremie**, je aantal **vakantiedagen** en **vakantiegeld**, zullen berekend worden in overeenstemming met je nieuw **uurrooster** en je deeltijds loon.

2. Landingsbanen voor werknemers vanaf 50 en 55 jaar

Voorwaarden voor extra onderbrekingen voor “oudere” werknemers:

- 55 jaar zijn op het moment van de gewenste begindatum van de onderbreking;
- 2 jaar door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan je werkgever, (of aan de onderneming die door je huidige werkgever overgenomen is) op het moment van je aanvraag. In onderling akkoord met de werkgever kan de vereiste anciënniteit teruggebracht worden tot 0 jaar;
- 25 loopbaan jaren hebben als werknemer op het moment van je aanvraag.

Wie **al in een landingsbaan** vanaf 50 jaar zat **vóór 2012** kan deze wel nog één keer verlengen, en krijgt de verhoogde uitkering nog vanaf 51 jaar. Je verlengt dus best ineens voor onbepaalde duur.

Wie voor 28/11/2011 4/5de of halftijdscrediet aanvraag, tussen 45 en 49 jaar, en door de nieuwe maatregelen plots niet meer in landingsbaan kan vanaf 50, kan toch - mits akkoord van de werkgever - in zijn vorm van tijdscrediet blijven zonder uitkering. Zo kan je op 55 dan overschakelen op een landingsbaan.

Vanaf 2012 kan je tussen 50 en 54 jaar ook nog de andere vormen van tijdscrediet of zorgverlof opnemen. Een voorbeeld: als je nog geen gewoon tijdscrediet zonder motief opgenomen hebt, kan je op 50 jaar starten met 5 jaar gewoon tijdscrediet 4/5de, en op je 55ste overstappen naar de landingsbaan voor 55-plussers met hogere uitkeringen.

Voor je **anciënniteit** worden alle perioden geteld waarbij je in dienst was van een werkgever.

- Tellen dus mee: ziekte- of invaliditeitsdagen, feestdagen, carensdagen, inhaalrustdagen, 10 niet-betaalde afwezigheidsdagen per jaar (zgn. familiaal verlof), militaire dienst,
- Tellen niet mee: perioden waarbij je volledig werkloos was en de dagen van volledige loopbaanonderbreking of van voltijds tijdscrediet.

Heb je geen 25 jaar anciënniteit, dan heb je waarschijnlijk toch nog recht op de andere loopbaanverminderingen (zie hoofdstuk 1) en op zorgverloven (zie Deel II).

Let op!

Er kunnen slechts bepaalde categorieën van het personeel (bijv. vertrouwenspersoneel) uitgesloten worden indien dit bepaald wordt in een sectorale of bedrijfsCAO.

2.1. Vierdagenweek vanaf 55 jaar

Voor wie?

- Voor alle werknemers die voltijds tewerkgesteld waren in de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag of 4/5de in tijdscrediet waren.
- Werk je in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling anders dan over 5 of meer dagen per week, dan dient een sectorale of bedrijfsCAO te specificeren hoe je de 4/5de kan opnemen.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van de vierdagenweek een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden onder bepaalde voorwaarden, die verschillend zijn voor 55-plussers (zie hoofdstuk 3). Deze 55-plussers tellen ook niet mee voor het aantal werknemers dat tegelijk in tijdskrediet mag zijn (de 5%-drempel, tenzij een CAO een hoger percentage voorziet).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot het pensioen, brugpensioen of halftijdse onderbreking).
- Op te nemen onder de vorm van één dag of 2 halve dagen per week, minstens voor 6 maanden. Deze vrije dagen kunnen via CAO, of – bij gebrek aan syndicale afvaardiging – via arbeidsreglement én je schriftelijk akkoord, anders gespreid worden, bijv. in de vakanties. De uitkering blijft maandelijks.

Tip: Vraag best direct de volledige door jou gewenste duur aan (zie uitleg bij vorig hoofdstuk).

Uitzondering

Vierdagenweek al vanaf 50 jaar:

- voor alle werknemers die voltijds tewerkgesteld waren in de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag of 4/5de in tijdskrediet waren én die een voltijdse loopbaan van 28 jaar hebben én als er een sectorale CAO is die dit toelaat;
- voor alle werknemers in zware beroepen: nacht, bouw, ploegen, onderbroken diensten gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar;
- voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Vergoeding – brutobedragen op 1/2/2012

- op 50 jaar: 155,27 euro per maand
- vanaf 51 jaar 218,15 euro per maand (alleenstaande: 263,26 euro per maand).
- Indien je werkt in Vlaanderen en je neemt dit tijdskrediet op voor zorg of opleiding, krijg je nog een Vlaamse premie. Inlichtingen tel. 1700, keuze 4.

2.2. Recht op halftijds werk vanaf 55 jaar

Voor wie?

- Voor alle werknemers die ten minste 3/4de tewerkgesteld waren in de 24 maanden voorafgaand aan hun aanvraag.

Recht voor iedereen

- In bedrijven met meer dan 10 werknemers is het opnemen van het tijdskrediet een wettelijk recht. De opname van dit recht kan alleen uitgesteld worden mits bepaalde voorwaarden (zie hoofdstuk 3).
- In bedrijven met 10 werknemers of minder is het akkoord van de werkgever vereist.

Onder welke vorm en hoe lang?

- Duurtijd: onbepaalde duur (tot verlaten van het bedrijf).
- Minimumduur 3 maanden.

Vergoeding – brutobedragen op 1/2/2012

- 469,65 euro per maand.
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de sector of het bedrijf waarin je werkt.
- Indien je werkt in Vlaanderen, en je neemt dit tijdskrediet op voor zorg of opleiding, krijg je nog een Vlaamse premie. Inlichtingen tel. 1700 keuze 4.
- Deze bedragen worden proportioneel toegekend indien je vóór de onderbreking bijv. 4/5de werkte, krijg je 4/5de van 469,65 euro.

Uitzondering

Halftijdse tewerkstelling vanaf 50 jaar:

- alleen voor wie een zwaar beroep uitoefent én indien dat beroep tegelijk knelpuntberoep is. Het gaat om verpleegsters en verzorgenden in ziekenhuizen en rusthuizen, en om de beroepen aangeduid door de paritaire comités.
- voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

2.3. Sociaal statuut voor landingsbanen

- Je behoudt je volledige rechten inzake **werkloosheidsverzekering** gedurende de hele periode.
- Maar je **pensioenrechten** worden niet verder berekend op je voltijds loon:
 - voor wie pas vanaf 2012 in een landingsbaan stapte, worden de jaren vóór je 60ste voor je pensioen berekend op je deeltijds loon. Voor de dagen van je deeltijds tijdskrediet krijg je toegevoegde pensioenrechten op basis van het minimumrecht. D.w.z. dat je pensioen berekend op je deeltijds loon aangevuld wordt met een loon van 10.877 euro per jaar bij halftijds tijdskrediet en 4.351 euro bij 4/5de tijdskrediet;
 - vanaf je 60ste krijg je een berekening op je vroeger volledig loon gedurende 5 jaar 4/5de of 2 jaar halftijds tijdskrediet. Voor de andere jaren van halftijds tijdskrediet krijg je ook slechts het minimumrecht.

Voorbeeld

Je zit in halftijds tijdskrediet vanaf je 60ste. Je krijgt 2 jaar volledige pensioenberekening op je vroeger voltijds loon. Voor de andere jaren wordt je pensioen slechts berekend op je halftijds loon plus de helft van het minimumrecht .

Hoeveel verlies je maandelijks doordat dat je pensioen niet meer berekend wordt op je vroeger volledig loon?

Volledig brutoloon per maand	4/5 ^{de} tijdskrediet	1/2 ^{de} tijdskrediet
2.000 euro	1,5 euro	3,5 euro
3.000 euro	4,5 euro	11 euro
4.000 euro	6 euro (maximum verlies)	15 euro (maximum verlies)

- Om aan de vereiste loopbaan te geraken om op **brugpensioen** te kunnen gaan op **58 jaar** krijg je tot hiertoe 936 gelijkgestelde dagen. Hiermee kan je 15 jaar 4/5de of 6 jaar halftijds, of een combinatie van beiden, volledig laten meetellen. Je kan dan deze dagen niet meer gebruiken om andere perioden van deeltijds werk gelijk te stellen. Je behoudt dan nog 3 kalenderjaren, en 936 dagen van deeltijds werk gepresteerd vóór 1985, om andere inactiviteitsperioden volledig te laten meetellen. De regering wil dit echter veranderen.
- Je **eindejaarspremie**, je aantal **vakantiedagen**, en **vakantiegeld**, zullen uiteraard berekend worden in overeenstemming met je **nieuw uurrooster** en je **deeltijds loon**.

3. Voorwaarden en bepalingen

Hierna overlopen we de voorwaarden en bepalingen van toepassing bij tijdskrediet en landingsbanen.

Let op!

De vervangingsplicht is afgeschaft voor alle systemen.

3.1. Wat telt mee als periode van tewerkstelling?

Om na te kijken of je beantwoordt aan de tewerkstellingsvoorwaarden voor de verschillende systemen mag je de dagen van **gebruikelijke gelijkstellingen** (klein verlet, technische werkloosheid, vakantiedagen) **meetellen**. Bij ziekte telt ook de periode van gewaarborgd loon mee. Langere ziekteperioden, tijdelijke arbeidsongeschiktheid t.g.v. een arbeidsongeval of beroepsziekte, periodes van staking en lock-out, onbetaald verlof en perioden van zorgverlof worden geneutraliseerd: men kijkt dan naar de tewerkstelling in de periode die daarvoor ligt. Uitzondering: voor het recht op een 4/5de landingsbaan op 50 jaar na 28 voltijdse loopbaanjaren tellen alleen de effectief gewerkte dagen mee.

Let op!

Vraag best op voorhand aan de RVA of je wel in aanmerking komt. Anders riskeer je in het statuut van vrijwillig deeltijdse werknemers terecht te komen (zie onze brochure over deeltijds werk op www.abvv.be/brochures).

3.2. Hoe en wanneer je aanvraag doen?

Je moet een schriftelijke aanvraag indienen in je bedrijf, en een kopie laten aftekenen voor ontvangst door de werkgever of de personeelsdienst (datum van ontvangst en handtekening zijn nodig). Je kan je aanvraag ook aangetekend opsturen.

Wanneer?

- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum wanneer je werkt in een bedrijf met meer dan 20 werknemers (aantal werknemers op 30 juni van vorig jaar).
- 6 maanden op voorhand, wanneer er 20 of minder mensen werken in je bedrijf.
- Een andere, kortere termijn kan eventueel wanneer werkgever en werknemer hier akkoord over zijn.

Wat moet de schriftelijke vraag bevatten?

- Het systeem dat je wenst aan te vragen (met motief, zonder motief, ...).
- De gewenste begindatum, en de duur van de periode waarin je minder wil werken.
- De manier waarop je minder zou willen werken (op welke dagen of halve dagen je wil thuis blijven ...).
- De feiten op basis waarvan kan blijken dat je voorrang geniet om eerst in aanmerking te komen volgens de criteria opgesteld in je sector of bedrijf, of – indien er niets afgesproken is – volgens de algemene criteria (zie verder).
- Indien je jonger bent dan 55, moet je een attest van de RVA bijvoegen waarin vermeld wordt hoeveel loopbaanonderbreking of tijdskrediet je in het verleden al genoot. Dit attest vraag je op voorhand aan bij de plaatselijke RVA. Hou er rekening mee dat het een maand kan duren voor de RVA het gevraagde attest doorstuurt!
- Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op je aanvraag moet je werkgever met jou overeenstemming vinden over je nieuw uurrooster en moet hij je schriftelijk antwoorden. Het zal erop aankomen een concrete oplossing te zoeken die rekening houdt met jouw individuele verzuchtingen én de noden van het bedrijf. Bij individuele problemen contacteer je je vakbondsdelegee of – als die er niet is – je vakcentrale (bedienden, metaal, textiel, ...).

Vervolgens moet je je **aanvraag tot uitkeringen** rechtstreeks bij de RVA indienen. Deze formulieren kan je ook krijgen bij het ABVV. Jijzelf en je werkgever moeten deze aanvraag invullen en op erewoord ondertekenen.

Deze aanvraag dient bij voorkeur ten minste 1 maand vóór je tijdskrediet ingaat, ingediend te worden, zodat de RVA kan nagaan of de drempel van 5% correct wordt toegepast. Bovendien bevestigt dit ondertekend formulier dat je voldoet aan de voorwaarden om van het stelsel gebruik te maken en zal de RVA het dan ook als bewijsstuk aanvaarden.

Als de termijn van één maand niet gerespecteerd wordt, dan wordt het recht op uitkeringen toch toegekend vanaf de dag dat de aanvraag ingaat, voor zover alle volledig ingevulde documenten bij de RVA ingediend worden ten laatste twee maanden na de eerste dag tijdskrediet, en voor zover natuurlijk aan alle voorwaarden voldaan is om van de regeling gebruik te kunnen maken.

3.3. Voorwaarden van uitstel door de werkgever

- In bedrijven met 10 werknemers of minder moet de werkgever zijn instemming geven (ten laatste de laatste dag van de maand volgend op de aanvraag).
- In alle andere gevallen is de (openvolgende) uitoefening van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering een wettelijk recht, dus de werkgever kan en mag het niet weigeren.

Je hebt dus het wettelijk recht om in de loop van je carrière:

- **het equivalent van 1 jaar tijdskrediet op te nemen (op eender welke leeftijd),**
- **EN 3 of 4 jaar tijdskrediet met motieven te nemen,**
- **EN de zorgverloven op te nemen**
- **EN vanaf je 55ste tot je (brug)pensioen kan je ofwel in de vierdagenweek ofwel halftijds werken.**

De werkgever kan de begindatum van je tijdskrediet of loopbaanvermindering slechts **uitstellen** onder bepaalde voorwaarden:

“Ernstige interne of externe redenen”

De werkgever moet dit binnen de maand na je schriftelijke aanvraag melden. De ondernemingsraad kan verduidelijken welke “ernstige redenen” in aanmerking komen.

In elk geval kan de werkgever de ingangsdatum slechts maximum 6 maanden uitstellen. Voor 55-plussers met sleutelfuncties kan maximum 12 maanden uitgesteld worden mits de werkgever motiveert waarom je onmisbaar bent.

Contacteer je vakbondsdelegee of je vakcentrale bij individuele problemen.

5%-drempel

Uitstel van je tijdskrediet is mogelijk wanneer in de onderneming of een dienst in totaal **meer dan 5%** van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers (geteld op 30 juni van het vorige jaar) **gelijktijdig** in één van de bovenvermelde systemen zit.

Een sectorale CAO, of een bedrijfsCAO of aanpassing van het arbeidsreglement kan deze drempel altijd verhogen!

Het aantal werknemers dat bekomen wordt door het % van toepassing in de onderneming, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming. Oudere werknemers die definitief kozen voor een halftijds tijdskrediet worden slechts 5 jaar meegeteld voor de drempel. 55-plussers met 4/5de tijdskrediet worden nooit meegeteld voor de drempel, en hebben altijd recht op 4/5de!

Werknemers die eerst ofwel hun recht op palliatief verlof ofwel hun recht op verlof voor verzorging van een ziek familielid (zie Deel II) uitputten, worden voor de eerste 6 maanden tijdskrediet die daarop volgen niet meegeteld voor de 5%-drempel. Na uitputting van je zorgverlof, heb je dus altijd recht om direct daarop nog 6 maanden tijdskrediet met motief te nemen.

Tellen niet mee voor de drempel (altijd een wettelijk recht):

- 55-plussers met 4/5de de tijdskrediet,
- de zorgverloven
 - ouderschapsverlof,
 - palliatief verlof
 - of onderbreking voor verzorging van zieke familieleden (zie Deel II).
- de 6 maanden tijdskrediet waarop je recht hebt na uitputting van je zorgverlof voor de verzorging van zieke familieleden

Put eerst al de andere rechten uit, en doe dit als ouders allebei, vooraleer je aan de rechten op tijdskrediet zonder motieven begint! Het tijdskrediet zonder motieven kan immers nog gebruikt worden door wie niet beantwoordt aan de andere criteria voor een 4/5de landingsbaan vanaf 50 jaar.

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

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

1. eerste voorrang voor werknemers die hun rechten op loopbaanvermindering uitgeput hebben om palliatieve zorg aan familieleden te verlenen of om een ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen (zie Deel II). De eerste 6 maanden dat deze mensen hun tijdscrediet opnemen, worden ook niet meegeteld voor de 5%-regel;
2. tweede voorrang voor werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar, of een kind op komst. Binnen deze groep krijgen deze mensen voorrang die het meeste aantal kinderen onder de 12 jaar hebben en die de kortste duur van onderbreking vragen;
3. derde voorrang voor 50-plussers, met daarbij voorrang voor diegenen die 4/5de willen werken. De sociale partners vragen in dit verband om alleszins de schijf van 1 persoon extra bovenop de 5%-drempel per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar, voor te behouden voor deze groep;
4. vierde voorrang voor werknemers in beroepsopleiding;
5. de werkgever maakt na afloop van elke maand een voorkeursplanning op, op basis van de aanvragen ontvangen op de 15de van die maand. Hij brengt de werknemers op de hoogte (ten laatste op het einde van de maand volgend op de aanvraag) van de datum vanaf wanneer zij hun werkduur kunnen verminderen of schorsen. Zodra die datum is meegedeeld kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook als dit nieuwe verzoek in theorie voorrang geniet volgens de criteria vastgelegd in het voorkeurmechanisme. Eventueel uitstel (maximum 6 maanden) komt in mindering van de wachttijd die eventueel voortvloeit uit de voorkeursplanning.

Denk er om: de beter vergoede zorgverloven (zie Deel II) mag de werkgever nooit weigeren, zelfs als de 5%-drempel is overschreden.

3.4. Voorwaarden van intrekking door de werkgever

De werkgever kan je loopbaanvermindering (niet het tijdscrediet!) slechts intrekken of wijzigen o.b.v. de redenen en voor de duur van deze redenen die vastgelegd zijn door:

- de ondernemingsraad of, in bedrijven zonder ondernemingsraad, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- indien er geen ondernemingsraad, noch een vakbondsdelegatie is: voor de redenen opgesomd in het arbeidsreglement.

Bij individuele problemen raadpleeg je best je delegatie of vakcentrale.

3.5. Extra bescherming voor behoud van je job en/of tegen ontslag

- Wanneer je stopt met je tijdskrediet of je loopbaanvermindering heb je het **recht terug te keren naar je functie** of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, conform je arbeidsovereenkomst.
- De werkgever mag je niet ontslaan, tenzij om dringende redenen of om redenen die los staan van de aanvraag van je rechten.

Deze bescherming telt vanaf het moment waarop je ten laatste je aanvraag moest doen: 3 maanden vóór de gewenste begindatum (6 maanden wanneer er ten hoogste 20 werknemers tewerkgesteld zijn) van de arbeidsduurvermindering. Ze geldt bovendien gedurende de hele periode waarin de door jou gevraagde ingangsdatum zou uitgesteld zijn.

De bescherming eindigt 3 maanden nadat je terug normaal begon te werken, of 3 maanden nadat de werkgever in een bedrijf met hoogstens 10 werknemers meegedeeld heeft dat hij niet instemt met je aanvraag.

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

3.6. Overstappen van het ene naar het andere systeem van loopbaanvermindering

Sinds de nieuwe CAO 103 van 2012 kan je vrij overstappen van de ene vorm van tijdskrediet of zorgverlof naar de andere. Voor zover je natuurlijk aan de voorwaarden beantwoordde vóór je eerste onderbreking.

Let op!

Je rechten zijn cumuleerbaar. Indien je recht op tijdskrediet uitgeput is, kan je nog altijd overschakelen op tijdskrediet met motieven of op het zorgverlof (zie Deel II), en omgekeerd. Dit voor zover je aan de voorwaarden voldeed voor je eerste tijdskrediet.

3.7. Specifieke weetjes

Hoe wordt je uitkering berekend als je van de ene loopbaanvermindering naar de andere overschakelt?

Je gaat bijv. eerst van een voltijdse betrekking naar een 4/5de regeling, en daarna neem je voltijds of halftijds tijdskrediet. Je uitkering zal dan niet berekend worden op je 4/5de maar op je oorspronkelijk uurrooster: in dit geval krijg je dus de volledige 628,76 euro of 314,37 euro bruto.

Wat met grensarbeiders?

Voorwaarde is dat je in een Belgisch bedrijf werkt. Werknemers uit een ander EU-land die in België werken, kunnen dus genieten van loopbaanvermindering. Indien zij niet in België wonen, moeten zij hun aanvraag indienen bij de RVA in wiens ambtsgebied zij tewerkgesteld zijn.

Cumul

Het tijdskrediet en de loopbaanvermindering kunnen gecumuleerd worden met:

- een overlevingspensioen
Maar dan krijg je geen uitkering, je kan dit dus alleen gebruiken om je recht op je job te behouden;
- inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat van gemeenteraadslid, provincieraadslid of OCMW;
- een bijkomende activiteit als zelfstandige (alleen bij voltijdse onderbreking) of werknemer (ook bij deeltijdse onderbreking) op voorwaarde dat je deze al uitoefende gedurende 12 maanden vóór je in het systeem stapt.
Na 12 maanden volledige onderbreking kan je de zelfstandige bijkomende activiteit voortzetten maar dan zonder uitkering van de RVA.
De bijverdienste met werknemersstatuut kan ook na 12 maanden nog verder gezet worden;
- ander werk
Je kan je recht op 12 maanden niet-gemotiveerd tijdskrediet, maar dan zonder uitkering, combineren met ander werk;

Deel II Zorgverloven

Elke werknemer heeft bovendien ook recht op **3 soorten zorgverlof** (ook zorgkredieten of themakredieten genoemd), die onafhankelijk van elkaar kunnen opgenomen worden, en **niet in mindering** komen van het tijdskrediet met of zonder motieven.

Werknemers in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (dus niet Brussel of Wallonië) krijgen bij de zorgverloven bovendien nog fikse supplementen: 186,51 euro per maand voor voltijdse onderbreking, 124,34 euro bij halftijdse en 62,17 euro bij 1/5de onderbreking. Alleenstaanden (al dan niet met kinderlast) krijgen extra 46,00 euro. Informatie tel. 1700, keuze 4.

Je hebt er als werknemer dus alle belang bij deze rechten op zorgverlof eerst uit te putten. Temeer omdat ze sneller kunnen starten en omdat de begindatum ervan niet kan uitgesteld worden (behalve bij ouderschapsverlof).

Let op!

Bovenop dit zorgverlof kan je ook gedurende minstens 3 kalenderjaren voltijds, halftijds of 4/5de tijdskrediet met motief nemen (zie Deel I). Vraag dit eerst aan. Indien je werkgever dit uitstelt, omdat er al te veel werknemers tegelijk in tijdskrediet zijn (meestal 5%, tenzij een CAO een hoger % voorziet), kan je nog altijd eerst onderstaande zorgverloven opnemen, die een **absoluut recht** zijn. Ondertussen komt er misschien een plaats vrij in de onderneming voor tijdskrediet met motief.

1. Ouderschapsverlof

Voor wie?

- Dit is een recht **voor elke ouder**, die in de laatste 15 maanden gedurende 12 maanden in dienst was van de onderneming. Het komt bovenop de 15 weken moederschapverlof en het vaderschapsverlof (3 dagen klein verlet + 7 facultatieve dagen aan 82% van het loon – aan te vragen bij de mutualiteit).
- Voor alle werknemers met een **kind jonger dan 12 jaar** (21 jaar indien het kind 66% gehandicapt is). Adoptieouders hebben recht op ouderschapsverlof vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, tot de leeftijd van 12 jaar. Aan de voorwaarde van de leeftijd moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het zorgverlof. Je mag bijv. 1 maand voltijds ouderschapsverlof nemen in de maand dat je kind 12 jaar wordt.
- Je moet het minstens 2 maanden op voorhand schriftelijk aanvragen bij je werkgever.
- De werkgever kan het opnemen van het ouderschapsverlof alleen uitstellen om ernstige redenen m.b.t. het functioneren van het bedrijf, en dit gedurende maximum 6 maanden.

Na of vóór je ouderschapsverlof kan je nog 3 kalenderjaren tijdskrediet met motieven voor kinderen jonger dan 8 jaar of verzorging van zieke familieleden nemen. Voor zieke of gehandicapte kinderen is dat 4 jaar.

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 3 maanden per kind.
- Halftijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 6 maanden per kind.
- Voor voltijdse werknemers: 1/5de onderbreking gedurende 15 maanden (op te nemen per schijf van minimum 5 maanden).
- Je kan opsplitsen: bv. 1 maand voltijds, 2 maanden halftijds en 5 maanden 1/5de ouderschapsverlof.
- Voor **kinderen geboren vanaf 8 maart 2012** komt er **1 maand voltijds** equivalent **bij** (conform de Europese wetgeving). Elke ouder heeft in dit geval dus recht op **4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds of 20 maanden 4/5de, of een combinatie hiervan met uitkeringen**.

Voor kinderen geboren **vóór 8 maart 2012** kan je deze bijkomende maand voltijds equivalent enkel opnemen **zonder uitkering**: je neemt dan beter tijdskrediet met motief.

Vergoeding voor ouderschapsverlof – brutobedragen op 1/02/2012

Let op!

- 771,33 euro per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 385,66 euro per maand voor een halftijdse onderbreking.
- 130,83 euro voor een 1/5de onderbreking.
Voor eenoudergezinnen wordt dit verhoogd tot 175,94 euro.
- Voor 50-plussers verhogen de bedragen bij deeltijdse onderbreking.
- Informeer voor eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), de sector of het bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je vroeger loon: **je verliest dus niets**.
- Je aantal **vakantiedagen** en je **vakantiegeld** zal berekend worden volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

2. Verzorging van zieke familieleden

Voor wie?

- Het is een recht voor elke werknemer die een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat een familielid tot in de 2de graad (ouder, grootouder, kleinkind, broer of zus) zorg behoeft.
- Voor één zieke kunnen meerdere werknemers dit zorgverlof –al dan niet achtereenvolgens– opnemen.
- Één werknemer kan ook verschillende keren zorgverlof aanvragen indien het telkens om verschillende personen gaat die verzorging nodig hebben.

- Voor of na je zorgverlof kan je nog bijkomend 3 kalenderjaren voltijds, halftijds of 4/5de tijdskrediet voor verzorging van zieke familieleden opnemen. Voor zieke of gehandicapte kinderen in je gezin is dat 4 jaar (zie Deel I).
- Indien je zorgverlof voor de verzorging van zieke familieleden uitgeput is, heb je aansluitend altijd nog recht op 6 maanden tijdskrediet, die de werkgever niet kan weigeren (ook niet o.b.v. de 5%-drempel).

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse onderbreking gedurende maximum 12 maanden.
- Halftijdse of 1/5de onderbreking gedurende maximum 24 maanden (1/5de enkel op voorwaarde dat je daarvoor voltijds werkte).
- Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (12 maanden halftijds).
- In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op halftijdse of 1/5de onderbreking.
- Voor eenoudergezinnen waarvan het kind dat ziek is hoogstens 16 jaar oud is, mag de onderbrekingsperiode verdubbeld worden tot 24 maanden voltijds en 48 maanden deeltijds.
- Alle periodes kunnen enkel opgenomen worden voor minimum 1 maand en maximum 3 maanden, waarna onmiddellijk (of later) kan verlengd worden.
- Vanaf november 2012 kan je dit verlof ook opnemen in periodes van een week, verlengbaar met een week, wanneer je minderjarig kind gehospitaliseerd wordt. Breng je werkgever, minstens 7 dagen voor de hospitalisatie, op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Is de hospitalisatie onverwacht, bezorg je werkgever dan zo snel mogelijk het attest.

Vergoeding zorgverlof – brutobedragen op 1/02/2012

- 771,33 euro per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 385,66 euro voor een halftijdse onderbreking (654,17 euro voor 50-plussers).
- 130,83 euro of 175,94 (alleenwonend) voor 1/5de onderbreking (261,67 euro voor 50-plussers)
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), de sector of het bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds loon: je verliest dus niets**.
- Je aantal **vakantiedagen** en je **vakantiegeld** zal berekend worden volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

3. Palliatieve zorg

Voor wie?

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

Onder welke vorm, en hoe lang?

- Voltijdse of proportionele onderbreking (halftijds of 1/5de) gedurende maximum 2 maanden. Om 1/5de te onderbreken moet je voltijds werken, om halftijds te kunnen onderbreken moet je minstens een 3/4de uurrooster hebben.
- Na of voor de 2 maanden kan je uiteraard nog gebruik maken van de onderbreking voor zieke familieleden (zie vorig punt) en van het tijdskrediet met motieven (3 of 4 kalenderjaren).

Vergoeding – brutobedragen op 1/02/2012

- 771,33 euro per maand voor een voltijdse onderbreking.
- 385,66 euro voor een halftijdse onderbreking (654,16 euro voor 50-plussers).
- 130,83 euro of 175,94 (alleenwonend) voor een 1/5de onderbreking (261,67 euro voor 50-plussers).
- Plus eventuele aanvullende vergoedingen naargelang de regio (zie overzichtstabel laatste blz.), de sector of het bedrijf waarin je werkt.

Sociaal statuut

- Je behoudt je volledige sociale rechten, dit wil zeggen dat je pensioen, of werkloosheidsvergoeding verder berekend wordt op je **voltijds loon: je verliest dus niets**.
- Je aantal **vakantiedagen** en je **vakantiegeld** zal berekend worden volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

Samenvatting

Tijdskrediet vanaf 1 januari 2012

Reden	Voorwaarden	Bijkomende Voorwaarden (sector of bedrijf)	Beperkingen/uitbreidingen	Info en Vlaamse premie*	RVA brutouitkering vanaf 1 februari 2012
Kinderen					
Zorg kind <8 jaar (3 kalenderjaren VT, HT of 4/5 ^{de})	2 jaar anciënniteit	Recht op 3 jaar 4/5 ^{de} CAO in bedrijf of sector moet recht tijdskrediet verlengen tot 4 jaar	Onderworpen aan 5% drempel	Je kan dit best eerst gebruiken, zeker als je half- of voltijds verkiest	VT <5j anc 471,58 VT +5j anc 628,78 ½ <5j anc 235,78 ½ +5j anc 314,37 4/5 SW 155,27 of AS 200,38
Ouderschapsverlof Kind <12 jaar (equivalent 3 maanden VT) (voor kinderen geboren vanaf 8/3/2012 equivalent van 4 maanden: 4 maanden voltijds, 8 maanden halftijds of 20 maanden 4/5 ^{de} , of combinatie)	1 jaar anciënniteit		Uitstel mits ernstige redenen WG voor max. 6 maanden	Vlaamse premie* Gedurende 1 jaar: VT 186,51 ½ 124,34 Enkel bij ouderschapsverlof: 4/5 62,17	VT 771,33 ½ -50j 385,66 ½ +50j 654,17 4/5 -50j 130,83 of AS 175,94 4/5+50j 261,67

VT: Voltijds – **HT** of ½: halftijds

WG: werkgever - **WNs:** werknemers

SW: samenwonend

AS: alleenstaand, werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste

equivalent: maximaal volume (zelf op te nemen VT, HT, 4/5^{de})

5%-drempel: WG kan tijdskrediet uitstellen indien meer dan 5% van collega's bedrijf/dienst al in tijdskrediet is

anc: anciënniteit

* Vlaamse premie enkel voor WNs in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (niet Brussel).

Inlichtingen tel. 1700, keuze 4. Aanvraag via www.werk.be

Informeer naar eventuele aanvullende vergoedingen voor jouw specifiek geval. Deze kunnen soms aanzienlijk zijn.

Voor meer inlichtingen:

je vakbondscentrale (www.abvv.be/vakcentrales), je plaatselijk RVA-kantoor (www.rva.be - de RVA - kantoren) of RVA-nationaal, dienst tijdskrediet tel. 02 515 45 80.

Reden	Voorwaarden	Bijkomende Voorwaarden (sector of bedrijf)	Beperkingen/uitbreidingen	Info en Vlaamse premie*	RVA brutouitkering vanaf 1 februari 2012
Zorgverlof					
Zorg zieke familielid (3 kalenderjaren VT, HT of 4/5 ^{de})	2 jaar anciënniteit	Recht op 3 jaar 4/5 ^{de} CAO in bedrijf of sector moet recht voor vol-of halftijds tijdskrediet verlengen tot 4 jaar	Onderworpen aan 5%-drempel	Verschillende familieleden tot in de 2 ^{de} graad kunnen dit opnemen voor dezelfde zieke. Vlaamse premie*	VT <5j anc 471,58 VT +5j anc 628,78 ½ <5j anc 235,78 ½ +5j anc 314,38 4/5 SW 155,27 of AS 200,38
Zorg ziek/gehandicapt kind (4 kalenderjaren VT, HT of 4/5 ^{de})	2 jaar anciënniteit	Altijd een recht, ook zonder CAO.	Onderworpen aan 5%-drempel	Gedurende 1 jaar VT 186,51 ½ 124,34	
Zieke familieleden (12 maanden VT of 24 HT of 4/5 ^{de})	geen		KMO < 50 WNs: WG kan periode beperken tot 6 maanden (12 maanden voor HT of 1/5 ^{de}) Bij KMO < 10 WNs: Enkel recht op voltijdse onderbreking. Geen HT of 1/5 ^{de}	Enkel bij thematisch verlof: 4/5 62,7	VT 771,31 ½ -50j 385,66 ½ +50j 654,17 4/5 -50j 130,83 of AS 175,94 4/5+50j 261,67
Palliatieve Zorg (2 kalendermaanden)	geen			Ook voor niet familieleden	

Reden	Voorwaarden	Bijkomende Voorwaarden (sector of bedrijf)	Beperkingen/uitbreidingen	Info en Vlaamse premie*	RVA brutouitkering vanaf 1 februari 2012
Opleiding					
3 kalenderjaren VT, HT of 4/5 ^{de}	2 jaar anciënniteit	Recht op 3 jaar 4/5 ^{de} CAO in bedrijf of sector moet recht op vol- en halftijds tijdskre- diet verlengen tot 4 jaar	Onderworpen aan 5%-drempel	Vlaamse premie* Gedurende 2 jaar VT 186,51 ½ 124,34	VT <5j anc 471,58 VT +5j anc 628,78 ½ <5j anc 235,78 ½ +5j anc 314,38 4/5 SW 155,27 of AS 200,38
Tijdskrediet zonder motief					
12 maanden voltijds Of 24 maanden HF Of 60 maanden 4/5 ^{de}	2 jaar anciënniteit en 5 jaar loopbaan		Onderworpen aan 5%-drempel	Put eerst andere mogelijkheden uit, want dit kan je later eventueel gebruiken tussen 50-54 jaar. Volledige gelijkstelling pensioen behalve bij halftijds, slechts 1 kalenderjaar volledige gelijkstelling	VT <5j anc 471,58 VT +5j anc 628,78 ½ <5j anc 235,78 ½ +5j anc 314,38 4/5 SW 155,27 of AS 200,38

VT: Voltijds – **HT** of ½: halftijds

WG: werkgever - WNs: werknemers

SW: samenwonend

AS: alleenstaand, werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste

equivalent: maximaal volume (zelf op te nemen VT, HT, 4/5^{de})

5%-drempel: WG kan tijdskrediet uitstellen indien meer dan 5% van collega's bedrijf/dienst al in tijdskrediet is

anc: anciënniteit

* Vlaamse premie enkel voor WNs in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (niet Brussel).

Inlichtingen tel. 1700, keuze 4. Aanvraag via www.werk.be

Reden	Voorwaarden	Bijkomende Voorwaarden (sector of bedrijf)	Beperkingen/uitbreidingen	Info	RVA brutouitkering vanaf 1 februari 2012
50 plus					
Tijdscrediet 50-54 jaar Enkel 4/5 ^{de}	2 jaar voltijds of ¾de gewerkt of daarvoor al in tijdscrediet 2 jaar anciënniteit bij werkgever kan op 0 gebracht worden Bij werk in nacht, ploegen, onderbroken diensten. Of voor mensen die 28 volledige loopbaanjaren met 285 gewerkte dagen hebben mits sector CAO	Valt onder de 5%-regel		Relatief klein verlies pensioenrecht jaren voor 60j.	Op 50 jaar: gewone uitkering tijdscrediet Vanaf 51 jaar verhoogde uitkering: ½ 469,65 4/5 SW 218,15 of AS 263,26
4/5 ^{de} én halftijds	Alleen voor wie in zwaar beroep werkt én indien dat beroep tegelijk knelpuntberoep is			Relatief klein verlies pensioenrecht jaren voor 60j.	
4/5 ^{de} én halftijds	Voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering			Volledige pensioenrechten	
Tijdscrediet 55+ landingsbaan onbeperkt, HT of 4/5 ^{de}	25 jaar loopbaan	Recht op 4/5 ^{de} (niet onder 5%) KMO < 10 WNs: Akkoord WG nodig.	Anciënniteit: 2 of 1 indien akkoord voor nieuwe oudere WN. Uitgezonderd obv CAO voor bepaalde categorieën (vertrouwenspersonen)	Relatief klein verlies pensioenrecht jaren voor 60j. Na 60 jaar 12 maanden equivalent volledige gelijkstelling + Vlaamse premie voor zorg of opleiding + vergoeding sector/bedrijf	

VT: Voltijds – **HT** of ½: halftijds

WG: werkgever - WNs: werknemers

SW: samenwonend

AS: alleenstaand, werknemer die alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste

equivalent: maximaal volume (zelf op te nemen VT, HT, 4/5de)

5%-drempel: WG kan tijdskrediet uitstellen indien meer dan 5% van collega's bedrijf/dienst al in tijdskrediet is

anc: anciënniteit

* Vlaamse premie enkel voor WNs in een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest (niet Brussel).
Inlichtingen tel. 1700, keuze 4. Aanvraag via www.werk.be

**Informeer naar eventuele aanvullende vergoedingen voor jouw specifiek geval.
Deze kunnen soms aanzienlijk zijn.**

Voor meer inlichtingen:

je vakbondscentrale (www.abvv.be/vakcentrales), je plaatselijk RVA-kantoor (www.rva.be - de RVA - kantoren) of RVA-nationaal, dienst tijdskrediet tel. 02 515 45 80.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

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

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding. Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © juli 2012

Cette brochure est aussi disponible en français

www.fgtb.be/brochures-fgtb

D/2012/1262/2