

Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven

In de privésector – editie 2021



Tijdskrediet, landingsbanen en thematische verlopen

In de privésector

INHOUD

Tijd voor iedereen	6
I Tijdskrediet en landingsbanen	8
1. Voor wie?	9
1.1. Je sector	9
1.2. Grootte van je onderneming	9
1.3. Je anciënniteit	10
1.4. Je tewerkstelling	11
1.5. Geen uitsluiting via collectieve arbeidsovereenkomst	14
2. Tijdskrediet	15
2.1. Volledig, halftijds en een vijfde tijdskrediet	15
2.2. Minimum -en maximumduur	17
2.3. De motieven	18
2.4. Aanrekening van het al opgenomen tijdskrediet	21
3. Landingsbanen	23
3.1. Voorwaarden	24
3.2. Recht op en uitstel van landingsbaan	25
3.3. Landingsbanen vanaf 60 jaar	25
3.4. Landingsbanen vanaf 55 jaar	26
3.5. Landingsbanen vanaf 50 jaar	28
4. Uitkeringen en combinatie met inkomsten	31
4.1. Bedragen van de uitkeringen	31
4.2. Combinatie met activiteiten of inkomsten	32
5. Aanvraagprocedure bij werkgever en RVA	34
6. Waar je misschien niet meteen rekening mee houdt ...	37
6.1. Uitstel, wijziging of intrekking door de werkgever	37
6.2. Drempel	39
6.3. Ontslagbescherming	42
6.4. Terugkeer	43
II Thematische verloven	44
1. Ouderschapsverlof	45
1.1. Wat is ouderschapsverlof?	45
1.2. Voorwaarden	46
1.3. Aanvraagprocedure	47
1.4. Uitstel	48
1.5. Uitkering	48

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 ziekenhuisopname kind	51
3. Verlof voor palliatieve zorgen	53
4. Mantelzorgverlof	54
5. Tijdens en na het themaverlof	55
5.1. Uitkeringen	55
5.2. Overgang naar tijdskrediet	55
5.3. Recht op aangepaste werktijden bij terugkeer	56
5.4. Ontslagbescherming	56
5.5. Pensioengelijkstelling	57
III Belastingen en sociale zekerheid	58
1. Belastingen	59
2. Kinderbijslag	59
3. Ziekteverzekering en bevallingsrust	60
4. Vakantie	60
5. Werkloosheid	61
6. Pensioen	61
7. Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	62
IV Vlaamse aanmoedigingspremies	66
1. Bij tijdskrediet, thematische verloven of herstructurering	67
2. Algemene voorwaarden	68
3. Zorgkrediet	68
4. Opleidingskrediet	70
5. Socialprofitsector	72
6. Aanvraagprocedure	73
7. Controle, sancties, opvolging	73
Nuttige adressen	74
Ben je nog geen lid?	75

TIJD VOOR IEDEREEN

Wil je voor je kinderen zorgen, bijstuderen of even wat meer tijd nemen voor je familie? ACV onderhandelde het tijdskrediet opdat jij je leven en je werk beter kan verzoenen. Daarnaast heb je ook de mogelijkheid om verlof om een specifieke reden te nemen, het ‘thematisch verlof’. Als je al een aantal jaren actief bent als werknemer, wil je misschien graag jouw loopbaan verminderen. Dat kan met een landingsbaan. Je leest er alles over in deze brochure.

Deze brochure is bedoeld voor werknemers in de privésector.

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een systeem waarbij je minder kan gaan werken of je loopbaan zelfs voor een tijdje kan stopzetten, zonder dat je je job verliest. Je kan tijdskrediet invoeren omwille van twee redenen of ‘motieven’: **‘opleiding’** en **‘zorg’**.

Landingsbanen

Een landingsbaan geeft je als werknemer de mogelijkheid om jouw loopbaan met een vijfde of tot een halftijdse baan te verminderen met een uitkering van de RVA die het deeltijdse loon aanvult. Aan welke voorwaarden je moet voldoen om gebruik te kunnen maken van een landingsbaan, ontdek je in deze brochure.

Thematische verloven

Naast het tijdskrediet, kan je ook verlof nemen om specifieke redenen. Ook die **‘thematische verloven’** komen aan bod in deze brochure: ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief verlof en mantelzorgverlof.

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 IV van deze brochure.

Het tijdskrediet met motief en de thematische verloven kunnen na elkaar worden opgenomen, aangezien het gaat om verschillende, van elkaar onafhankelijke rechten.





I. Tijdskrediet en landingsbanen

1. Voor wie?

Je hebt niet zomaar recht op tijdskrediet of een landingsbaan. Je leest hier waar je rekening mee moet houden en welke voorwaarden gelden.

1.1. Je sector

Het recht op tijdskrediet en landingsbanen geldt voor **werknemers in de privésector**. De eenvoudigste manier om na te kijken of je onder de privésector valt, is via de loonfiche die je maandelijks van je werkgever krijgt. Staat hierop een paritair comité vermeld (soms afgekort tot 'PC'), dan val je onder de privésector. Vaak wordt naast of in plaats van de benaming van het paritair comité (vb. bouw of aanvullend paritair comité), het nummer van het paritair comité vermeld. Opgelet met nummers groter dan 399: ze wijzen erop dat je in de publieke sector werkt, waardoor je geen gebruik kan maken van het tijdskrediet.

Het recht op tijdskrediet en landingsbanen geldt **niet** voor leerlingen.

1.2. 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. In een kleine onder-

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

De werkgever moet je 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.

neming kan je zonder het akkoord van je werkgever dus geen tijdskrediet of landingsbaan 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.

Deze voorwaarde 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).

1.3. Je anciënniteit

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

Deze anciënniteitsvoorwaarde (het aantal jaren in dienst) geldt niet:

- als je je rechten op ouderschapsverlof hebt opgebruikt 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’, dat wil zeggen bij een gebruiker (werkgever waarbij een uitzendkracht tewerkgesteld wordt) die je nadien vast in dienst neemt, telt mee voor de vaststelling van de anciënniteitsvoorwaarde.

1.4. Je tewerkstelling

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

Het schema hieronder combineert deze voorwaarden:		
Vorm?	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 (bv. minstens 27 u/week van 36 u)	2 jaar minimaal 3/4 (bv. minstens 27 u/week van 36 u)
Voltijds	1 jaar een derde of min. 4 u per week vast	niet van toepassing
Anciënniteitsvoorwaarde	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 ... Je ook als je twee halftijdse jobs combineert een eenvijfdelandingsbaan kan nemen? Dit kan ofwel door een vijfde van een voltijdse te verminderen bij één werkgever, ofwel een tiende 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 (collectieve arbeidsovereenkomst)

nr. 103, die het systeem van tijdskrediet regelt, bevat twee mechanismen om hier in bepaalde gevallen aan tegemoet te komen: **gelijkstelling en neutralisatie**.

Gelijkstelling

Bij gelijkstelling worden een aantal onderbrekingen die zich tijdens de periode van de 12 maanden voor je aanvraag hebben voorgedaan, 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 redenen, 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 eenvijfdetijdskrediet aanvragen.*

Neutralisatie

Bij neutralisatie worden een aantal onderbrekingen die zich tijdens de periode van 12 maanden voor je aanvraag hebben voorgedaan, genegeerd. Vervolgens zal men verder dan 12 maanden terug gaan in de tijd om na te gaan of je voldoet aan de tewerkstellingsvoorwaarden. Daarbij moet je er rekening mee houden dat:

- Ziekteperiodes die langer duren dan 30 kalenderdagen worden geneutraliseerd in de tewerkstellingsvoorwaarde. Hierdoor verlies je het recht op tijdskrediet niet wanneer je ziek valt. Deze neutralisatie is in eerste instantie beperkt tot ziekteperiodes van 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 worden 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 een vijfde 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 tijdskrediet in een landingsbaan kan instappen. Cao nr. 103 voorziet (enkel) voor de eenvijfdelandingsbaan een bijkomende gelijkstelling voor het eenvijfde-tijdskrediet.



Voorbeeld: Iemand die 2 jaar voltijds heeft gewerkt en vervolgens 1 jaar eenvijfde-tijdskrediet neemt, kan nadien instappen in een eenvijfdelandingsbaan (uiteraard voor zover aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldaan wordt).

1.5. Geen uitsluiting via collectieve arbeidsovereenkomst

Bepaalde personeelscategorieën kunnen worden uitgesloten van tijdskrediet of landingsbaan door een cao, afgesloten in de sector of op ondernemingsniveau. Een personeelscategorie kan daarbij enkel op basis van zeer aantoonbare en welomlijnde criteria uitgesloten worden. Kaderleden kunnen bijvoorbeeld niet louter omwille van hun 'statuut' worden uitgesloten van hun recht op tijdskrediet of een landingsbaan. Uitsluiting via cao is niet mogelijk voor de thematische verlopen: hierop heeft elke werknemer recht.

2. Tijdskrediet

Wil je tijdskrediet opnemen? Dan zijn er verschillende mogelijkheden om dit in te richten (voltijds of deeltijds). Je moet een reden of motief hebben om tijdskrediet te kunnen opnemen. Het opnemen van tijdskrediet zonder motief (de vroegere loopbaanonderbreking) is niet mogelijk.

2.1. Volledig, halftijds en een vijfde tijdskrediet

Volledig tijdskrediet

Volledig tijdskrediet betekent dat je je arbeidsprestaties volledig onderbreekt. Je contract 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.

Halftijds 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. Wel moet de reglementering rond deeltijdse arbeid gerespecteerd worden. Dat houdt onder andere in dat de deeltijdse arbeidsduur in principe per kwartaal (een vierde deel van het jaar) moet worden gerespecteerd. De vermindering van je arbeidsprestaties naar een halftijdse tewerkstelling gebeurt volgens een met je werkgever overeen te komen uurrooster.

Eenvijfdeijdscrediet

Eenvijfdeijdscrediet geeft je het recht 1 dag per week of 2 halve dagen per week niet te werken. Het uitgangspunt is een recht op de vierdagenweek: vandaar dat het eenvijfdeijdscrediet voorbehouden is voor voltijdse werknemers in een gewoonlijk arbeidsregime van ten minste 5 werkdagen per week. Andere gelijkwaardige formules van eenvijfdeijdsvermindering zijn mogelijk (bijvoorbeeld: week 1 tewerkstelling

In je aanvraag voor het halftijds en eenvijfdeijdscrediet (zie 'Aanvraagprocedure 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, kan het ACV voor jou bemiddelen. Je ACV-vakbondsafgevaardigde is hiervoor bij uitstek je aanspreekpunt.

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 eenvijfdeijdscrediet geldt slechts voor een maximumperiode van 12 maanden. Een verlenging van dit afwijkend regime vereist opnieuw een uitdrukkelijk akkoord tussen werkgever en werknemer.

Arbeid in ploegen of cycli

Ben je een werknemer tewerkgesteld in ploegen of cycli gespreid over 5 dagen of meer? Dan moeten de regels voor de organisatie van het recht op het eenvijfdeijdscrediet worden uitgewerkt via een cao, gesloten op het niveau van de sector of van de onderneming.

2.2. Minimum- en maximumduur

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 **eenvijfde 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 (zie hieronder)**, 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 verder uitgelegd.



2.3. De motieven

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

- De opname van een eenvijfdevermindering is altijd gegarandeerd, onafhankelijk van sector-of ondernemings-cao. Voor zover een sector-of ondernemings-cao 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 altijd vol- of halftijds worden opgenomen: voor deze motieven is geen cao nodig;
- Je hebt geen recht op tijdskrediet met motief (zonder uitkeringen) wanneer je het combineert met een niet-toegelaten betaalde of zelfstandige activiteit (zie 4.2. 'Combinatie met activiteiten of inkomsten');
- 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 opgebruikt, ook als je geen uitkering aanvraagt.

Daarnaast moet je rekening houden met een aantal spelregels per motief.

Opleiding

- 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 bewijst je regelmatige aanwezigheid in de cursus per kwartaal door een attest van de onderwijsinstelling (je mag maximaal 10 procent niet-gerechtigde afwezigheden hebben);
- De duur van het tijdskrediet kan niet langer zijn dan de duur van de opleiding.

Zorg voor kind met handicap

- 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. Dit zijn dezelfde criteria die gebruikt worden voor de toekenning van de verhoogde kinderbijslag.

Zorgverlof voor kind tot 8 jaar

- 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.

Palliatieve zorg

- Je zorgt voor iemand die ernstig ziek is en niet meer kan genezen;
- Je legt een medisch attest voor van de behandelende arts van de persoon / naaste die palliatieve zorgen nodig heeft;
- Je neemt het tijdskrediet op voor een minimumperiode van 1 maand, en het kan per patiënt met 1 maand worden verlengd.

Zorg zwaar ziek minderjarig kind

- 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.

Bijstand zwaar ziek gezins- of familielid

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-samen-gestelde 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 dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts van oordeel is dat sociale, familiale of emotionele hulp 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.

Schematisch overzicht tijdskrediet: motieven en rechten				
Motief	Volgtijdse onderbreking	halftijdse onderbreking	1/5 vermindering	Maximum-duur
Opleiding	Afhankelijk van sector- of ondernemings-cao, 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 ondernemings-cao, max. 51 maanden		51 maanden	
Palliatieve zorg	Afhankelijk van sector- of ondernemingscao, 1 maand verlengbaar met 1 maand		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 ondernemings-cao, 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.

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**.

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.



Let op!

- *Thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen, mantelzorgverlof en verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (zie Deel II)) worden nooit in mindering van het tijdskrediet gebracht;*
- *De aanrekening van het halftijds of eenvijfde tijdskrediet gebeurt niet 'op maat'. Een maand een vijfde 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 in de juiste verhouding afgetrokken van je recht op 51 maanden (of 36 maanden voor opleiding) tijdskrediet met motief, met uitzondering van de eerste 12 maanden voltijds equivalent.

3. Landingsbanen

Landingsbanen geven werknemers het recht hun loopbaan met een vijfde of tot een halftijdse 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 eenvijfdeloopbaanvermindering neem je normaal op in twee halve dagen of in 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 hetacv.be/contacteer-ons/Contactcentrale.



3.1. Voorwaarden

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

- **Leeftijd:** je moet een bepaalde leeftijd hebben op het ogenblik dat je landingsbaan ingaat. Je kan je aanvraag 3 of 6 maanden vooraf doen, om je landingsbaan in te laten 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 (jij en je werkgever) van afwijken. Wanneer je al een landingsbaan hebt of zou willen opnemen, kan je bijvoorbeeld bij het tekenen van een contract 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 **eenvijfdelandingsbaan** 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. Als je kiest voor een eenvijfdevermindering, neem je dit recht op voor minstens 6 maanden.

Voor de **halftijdse landingsbaan** moet je gedurende de 24 maanden die aan je aanvraag voorafgaan minstens in een regime van **drie vierde van een normale voltijdse job** werken (bij je huidige of vorige werkgever). Als je kiest voor een **halftijdse vermindering**, neem je dit recht op voor **minstens 3 maanden**.

3.2. Recht op en uitstel van landingsbaan

De eenvijfdelandingsbaan is een individueel recht. De 5%-drempel, die ervoor zorgt dat er een 'wachttijd' intreedt wanneer meer dan 5% van de werknemers afwezig is als gevolg van tijdskrediet of landingsbaan, wordt niet toegepast (zie 6.2. Drempel). Enkel wanneer je een sleutelfunctie hebt, kan de werkgever voorbehoud maken tegen je aanvraag van een vijfde loopbaanvermindering. In dat geval, kan je werkgever je recht maximaal 12 maanden uitstellen. Hij moet dit uitstel bovendien motiveren. De sleutelfuncties in een bedrijf kunnen verduidelijkt worden in een cao of in het arbeidsreglement. Het kan 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 wijziging van personeel.

3.3. Landingsbanen vanaf 60 jaar

Om recht te hebben op een landingsbaan vanaf 60 jaar, moet je op het ogenblik van de aanvraag bij je werkgever een **loopbaan van 25 jaar** kunnen aantonen in de privésector of als contractueel bij de overheid. Voor de berekening van deze loopbaan **worden meegeteld:**

- Alle gewerkte en gelijkgestelde dagen (dus bijvoorbeeld ook dagen van economische, technische en tijdelijke werkloosheid, ziekte of invaliditeit, feestdagen, inhaalrustdagen) samen;
- Periodes als loontrekkende gepresteerd in de Europese Unie en in Liechtenstein, Noorwegen en IJsland;
- Legerdienst.

Tellen niet mee: dagen van volledige werkloosheid en dagen van volledige schorsing van het contract als gevolg van loopbaanonderbreking, loopbaanvermindering of tijdskrediet.

3.4. Landingsbanen vanaf 55 jaar

Onder dezelfde voorwaarden als hierboven vanaf 60 jaar zijn uitgelegd, bestaat ook het recht op een vijfde of halftijdse vermindering van je loopbaan vanaf 55 jaar. Er zijn wel enkele nadelen verbonden aan deze loopbaanvermindering:

- Een dergelijke landingsbaan na 25 jaar loopbaan voor je de leeftijd van 60 jaar bereikt geeft **geen recht op uitkeringen**;
- Hierdoor **verlies** je ook **pensioenrechten** (zie III.6 Pensioen).

Vergeet zeker niet om het aanvraagformulier van landingsbaan zonder uitkeringen aan het RVA-kantoor van je woonplaats te bezorgen. Zo kan deze periode geneutraliseerd worden (zie pagina 12 'Neutralisatie') voor een latere aanvraag.

Een aantal categorieën van werknemers hebben wel recht op landingsbanen met uitkering (en pensioengelijkstelling) vanaf 55 jaar:

- 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.

Voor de drie laatste categorieën van werknemers die wel recht hebben op landingsbanen met uitkering moet het behoud van de leeftijd op 55 jaar bevestigd zijn in een cao op sectoraal niveau.

Het zwaar beroep moet minsten 5 jaar (in de periode van 10 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag) of 7 jaar (in de periode van 15 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag) zijn uitgeoefend.

Zware beroepen zijn volgens de SWT (Stelsel Werkloosheid met Toeslag)-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 een vierde van de gewerkte tijd 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 (werknemers die normaal gezien 's nacht werken, maar door omstandigheden ook soms overdag werken) tussen 20 uur en 6 uur, met uitzondering van:
 - de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
 - de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

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 jaar voor landingsbanen het aantal ontslagen en het aantal SWT'ers vermindert.



3.5. Landingsbanen vanaf 50 jaar

De eenvijfdelandingsbaan 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**.

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).

Kies je voor een landingsbaan vanaf 50 jaar, dan kan je vanaf 55 jaar of vanaf 60 jaar aansluitend instappen in een landingsbaan met uitkeringen.

Vergeet zeker niet om het aanvraagformulier van landingsbaan zonder uitkeringen aan het RVA-kantoor van je woonplaats te bezorgen. Zo kan deze periode geneutraliseerd worden (zie pagina 12 'Neutralisatie') voor een latere aanvraag.

Het recht op een eenvijfdelandingsbaan vanaf 50 jaar bij 28 jaar loopbaan, hangt af van het bestaan van een sectorale cao.

De berekening van de 28 jaar loopbaanvoorwaarde gebeurt als volgt:

- Enkel jaren met ten minste 285 dagen loon, gerekend in de 6-dagenweek, komen in aanmerking.
- 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.

Schematisch overzicht: landingsbanen

Het recht op uitkeringen onder de leeftijd van 60 jaar is voorlopig enkel gegarandeerd voor aanvragen die ingaan uiterlijk op 30 juni 2023.

Leeftijds-voorwaarde	Beroeps-loopbaan	Bijkomende voorwaarden	Type	Recht op uitkering
Vanaf 60 jaar	25 jaar	Geen	½ en 1/5	Ja
Vanaf 55 jaar	25 jaar	Zwaar beroep, nachtprestaties, of bouw.	½ en 1/5	Ja
	35 jaar	Sectorale cao	½ en 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 knelpuntberoep, of onderneming in herstructurering/ moeilijkheden met cao	½ en 1/5	Neen



4. Uitkeringen en combinatie met andere inkomsten

4.1. Bedragen van de uitkeringen

Tijdskrediet: bedragen in euro geldig vanaf 1 september 2021			
	Anciënniteit	Brutobedrag per maand (€)	Nettobedrag per maand (€)
volledige onderbreking	< 5 jaar	€ 531,08	€ 477,29
	5 jaar	€ 619,59	€ 556,83
vermindering met 1/2			
< 50 jaar	< 5 jaar	€ 265,53	€ 185,88 / € 220,00
	5 jaar	€ 309,79	€ 216,86 / € 256,67
50 jaar en >	< 5 jaar	€ 265,53	€ 172,60 / € 220,00
	5 jaar	€ 309,79	€ 201,37 / € 256,67
vermindering met 1/5			
		€ 174,86 / € 225,66	€ 113,66 / € 146,68
	alleenwonende met kinderen	€ 231,08	€ 191,46

Landingsbanen: bedragen in euro geldig vanaf 1 september 2021		
	Brutobedrag per maand	Nettobedrag per maand
Vermindering met 1/2	€ 528,91	€ 343,80 / € 438,1
Vermindering met 1/5	€ 245,67 / € 296,47	€ 159,69 / € 192,71
Alleenwonende met kinderen	€ 296,47	€ 245,63

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. Combinatie 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 combineren met de RVA-uitkeringen. Pensioen is niet te combineren met tijdskrediet, met uitzondering van het overlevingspensioen.

Nevenactiviteiten of -inkomsten	Tijdskrediet	Thematische verloven
Politiek mandaat	Enkel mogelijk voor gemeenteraadsleden, provincieraadsleden, districtsraadsleden en OCMW-raadsleden	Onbeperkt
Zelfstandig bijberoep	Volledige onderbreking: <ul style="list-style-type: none"> • Uitoefening bijberoep al minstens 12 maanden voor aanvang tijdskrediet. • Combinatie voor maximaal 12 maanden. 	Volledige onderbreking: <ul style="list-style-type: none"> • Geen voorafgaande uitoefening nodig. • Combinatie voor maximaal 12 maanden
	Halftijdse en 1/5 vermindering: <ul style="list-style-type: none"> • Enkel mogelijk indien bijberoep al minstens 12 maanden uitgeoefend voor de aanvang van de vermindering. • Combinatie met halftijdse vermindering voor maximaal 24 maanden. Voor de 1/5 of 1/10 vermindering: maximaal 60 maanden. 	
Bijberoep als werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • Uitoefening bijberoep al minstens 12 maanden voor aanvang tijdskrediet; • Geen uitbreiding activiteit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Minder aantal uren per week dan het hoofdberoep; • Uitoefening bijberoep al minstens 3 maanden voor aanvang tijdskrediet; • Geen uitbreiding activiteit

Nevenactiviteiten of -inkomsten	Tijdskrediet	Thematische verloven
Overlevingspensioen	12 maanden (éénmalig)	
Vrijwilligerswerk	Combinatie mogelijk voor zover de onkostenvergoeding binnen de grenzen voorzien in de reglementering op het vrijwilligerswerk blijft.	
Buitenlandse activiteit bij erkend NGO-project	Combinatie niet mogelijk	
Mentorschap	Enkel mogelijk voor werknemers in halftijdse landingsbaan	Niet mogelijk



Let op!

Combinatie 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. Dat doe je via het formulier 'Aangifte van een wijziging betreffende de gegevens loopbaanonderbreking / tijdskrediet / thematisch verlof' op www.rva.be.

5. Aanvraagprocedure werkgever en RVA

Voor je tijdskrediet of een landingsbaan kan opnemen, moet je een aantal stappen doorlopen. De aanvraag verloopt in 3 stappen:

1. *Vraag bij de RVA een 'Attest tijdskrediet' aan.*

Op dit attest staat of en hoeveel tijdskrediet je in het verleden al hebt opgenomen. Je kan het 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 gebeurt:

- 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 in dienst 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.

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.

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 achteraf sowieso 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 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 (stap 1). In je aanvraag geef je aan:

- op welke wijze je het recht wil opnemen;
- de gewenste ingangsdatum en duur. Wat betreft de duur, doe je 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 (zie verder pagina 40).

3. Stuur het formulier C61 op naar de RVA

De RVA zorgt voor de uitbetaling van de uitkering op je bankrekening. Je kan de aanvraag op verschillende manieren indienen:

- Online op de portaalsite van de sociale zekerheid, www.socialsecurity.be, volgens volgend stappenplan:
 1. Je werkgever vult het eerste deel van het formulier C61 in (terug te vinden in de lijst 'beheer van de arbeidsrelaties' van het luik 'werkgever' op de portaalsite www.socialsecurity.be);

2. Jij krijgt via je e-Box een bericht dat je jouw deel van de aanvraag kan invullen en op die manier elektronisch kan bezorgen aan de RVA.
- Als het elektronisch invullen van het formulier C61 niet lukt, kan je het PDF-document afdrukken, op papier invullen en versturen naar het RVA-kantoor van je woonplaats.

Op www.rva.be kan je ook het papieren formulier C61 vinden, dat je samen met je werkgever invult en ondertekent. Je stuurt dit formulier vervolgens 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 aanvraag best één maand voor de gewenste aanvangsdatum in.

6. Waar je misschien niet meteen rekening mee houdt ...

6.1 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. Dat wil niet zeggen dat je tijdskrediet of landingsbaan onmiddellijk kan ingaan. Er zijn verschillende redenen waarom dat niet altijd het geval is.

Uitstel

Het kan enige tijd aanslepen vooraleer de werknemer zijn recht kan uitoefenen:

- Omwille van de toepassing van de drempel (zie 6.2. Drempel);
- Daarnaast heeft de werkgever de **mogelijkheid 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 wil uitstellen. Hiervoor moet de werkgever **ernstige interne of externe redenen** aangeven, zoals problemen om het werk georganiseerd te krijgen of vervangingsmoeilijkheden. Dit recht op uitstel door de werkgever is beperkt tot 6 maanden, tenzij er een andere termijn overeengekomen werd in het arbeidsreglement van 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 eenvijfdetijdskrediet of de eenvijfdelandingsbaan met maxi-

maal 12 maanden uitstellen. De werkgever moet dit uitdrukkelijk motiveren.

De plannings- en voorrangregeling (zie pagina 40) 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 eenvijfdetijdskrediet en de eenvijfdelandingsbaan** 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 bovendien uitsluitend uitgeoefend mag worden om organisatieproblemen op te lossen;
 - Bij ziekte van een collega of een buitengewone vermeerdering van het werk, zou het aan de werkgever kunnen 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 de toegekende periode wordt verlengd. Na een periode van intrekking kan je een nieuwe aanvraag tot loopbaanvermindering indienen bij de RVA, zonder dat er opnieuw aan de tewerkstellingsvoorwaarde moet worden voldaan.

6.2 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. Dat betekent dat er afspraken gemaakt worden om te regelen wie voorrang krijgt om tijdskrediet of een loopbaanvermindering op te nemen. Zo worden problemen met de organisatie van het werk voorkomen.

In grotere ondernemingen zijn er vaak verschillende diensten. In dat geval wordt de drempel van 5% gerekend per dienst. Voor het berekenen van het aantal werknemers, kijkt men naar het aantal personeelsleden op 30 juni van het voorgaande jaar.

Uitzonderingen drempel-berekening

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, zonder dat hiermee de drempel voor de overige werknemers verhoogt;
- 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;

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.



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 eenvijfdevermindering (aangevraagd) hebben.**

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 bijkomend ook via het arbeidsreglement worden gewijzigd. Een wijziging van de drempel kan bovendien betekenen dat de drempel anders wordt toegepast naargelang de categorie of functiegroep waartoe je behoort.



Let op!

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

In geval van blijvende onenigheid over de berekening van deze drempel kan de sociale inspectie tussenkomen.

Mechanisme voorrang en planning

Het mechanisme van voorrang en planning moet worden afgesproken in de ondernemingsraad. Is er geen ondernemingsraad in je onderneming, dan moet je 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 de themaverloven '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 éénoudergezinnen met kinderen jonger dan 12 jaar of waar een kind op komst is. Binnen deze groep geldt een voorkeur volgens het aantal kinderen en de duur van de gevraagde regeling (kortste periodes eerst);
- **derde voorrang:** werknemers ouder dan 50 jaar (binnen deze groep genieten de werknemers met een eenvijfdelandingsbaan 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 aanvragen die vóór de 15^e dag 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 voorrang en planning hanteren. Ten laatste op 30 juni moet je werkgever je meedelen van wanneer je je tijdskrediet of loopbaanvermindering kan opnemen.

Wil je gebruik maken van de voorrangsregeling? Geef dat dan in je aanvraag aan, samen met de gegevens waarop je je baseert om gebruik te maken voor de voorrangsregeling.

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

6.3. Ontslagbescherming

Vanaf de datum van je aanvraag tot 3 maanden na de einddatum van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, ben je beschermd tegen ontslag. Je werkgever kan enkel een einde maken aan de arbeidsovereenkomst om dringende redenen of om redenen die niets te maken hebben met de uitoefening van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering. Een eventueel ontslag moet dus goed 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 ook tijdens de periode van uitstel. Met andere woorden:

de ontslagbescherming loopt vanaf de aanvraag, over de eventuele periode van uitstel of voorkeurregeling, tot 3 maanden na het einde van je tijdscrediet of loopbaanvermindering of tot 3 maanden na de weigering door de werkgever.

Overtreedt je werkgever toch het ontslagverbod? Dan moet hij je een schadevergoeding van 6 maanden loon, naast de verbrekingsvergoeding waarop je recht hebt indien je arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd werd. Voor de berekening van verbrekingsvergoeding (zie verder 'ACV komt op voor ontslagen werknemers', pagina 64). De bijzondere schadevergoeding in geval van ongeldig ontslag bij loopbaanvermindering of tijdscrediet is niet combineerbaar met de vergoeding bij willekeurig ontslag.

6.4. Terugkeer

Na je tijdscrediet neem je in principe 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 tijdscrediet 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.





2. 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 (15 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 een vijfde**. 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 een tiende**. 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 tiende weigeren. In dat geval heb je wel recht op bijvoorbeeld de eenvijfdeopnamevorm.

Het voltijds en het halftijds 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 een vijfde en een tiende ouderschapsverlof is er geen kortere opnamevorm. Bij een opname in weken stelt de RVA 4 maanden voltijdse schorsing van het contract gelijk aan 16 weken voltijdse schorsing van de uitvoering van het contract. 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.



Voorbeeld: Voor eenzelfde kind kan je 2 maand volledig onderbreken, 2 maanden halftijds ouderschapsverlof nemen en gedurende 5 maanden overstappen naar een eenvijfdevermindering. 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

Voor het opnemen van ouderschapsverlof gelden volgende 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 starten voor de 12^e verjaardag van het kind, maar kan wel doorlopen nadien. Als de werkgever vraagt om de start 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 halftijdse, vier vijfde of negen tiende tewerkstelling overstapt, moet je wel voltijds werken.

1.3. Aanvraagprocedure

Wil je ouderschapsverlof opnemen? Volg dan volgend stappenplan:

1. Breng je werkgever op de hoogte:
 - **maximaal 3 maanden en minimaal 2 maanden op voorhand;**
 - Met een aangetekend schrijven of door de werkgever een dubbel voor ontvangst te laten aftekenen (met datumvermelding);
 - geef de begin- en einddatum van je ouderschapsverlof aan in je aanvraag en de manier waarop je het zal opnemen (voltijds, halftijds, een vijfde of een tiende);
 - bezorg een bewijs van geboorte of adoptie.
2. Dien je aanvraag bij de RVA in, ten laatste twee maanden na het begin van het ouderschapsverlof, maar bij voorkeur vroeger.

Als je je ouderschapsverlof opsplijt, kan je bij het indienen van elke nieuwe aanvraag een ander regime kiezen (voltijds, halftijds, een vijfde of een tiende). Per aanvraag kan je maar één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof aanvragen.

1.4. Uitstel

In de maand die volgt op je schriftelijke aanvraag kan je werkgever je recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met de werking van de onderneming. Dit uitstel kan maximaal zes maanden duren, waarna je ouderschapsverlof begint.

1.5. Uitkering

Tijdens je ouderschapsverlof heb je recht op een uitkering (zie tabel bij 5.1. Uitkeringen):

- Voor kinderen geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012, krijgen vader en moeder slechts een uitkering voor 3 maanden volledige onderbreking, 6 maanden halftijds of 15 maanden een vijfde.
- Voor het eentiendeouderschapsverlof voorziet de reglementering voor de privésector wel een uitkering voor de volledige '4 maanden voltijds' (= 40 maanden een tiende) 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. ZORGVERLOF VOOR 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 ziekte of ingreep 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 een vijfde.
- Als je minstens drie vierde werkt, kan je verminderen tot een half-tijdse 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 een vijfde 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. Deze periodes kunnen elkaar bovendien opvolgen. Voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (volledige onderbreking) of 12 maanden (halftijdse of eenvijfdeonderbreking). 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 dien je een schriftelijke aanvraag in bij je werkgever:

- via een aangetekend schrijven of door je werkgever voor ontvangst een dubbel exemplaar te laten tekenen (met datumvermelding);
- **minstens 7 dagen voor de ingangsdatum van het zorgverlof. Als je werkgever akkoord is, kan je zorgverlof sneller ingaan;**
- met vermelding van de periode waarvoor je je loopbaan wil onderbreken of verminderen;
- met als toevoeging: een getuigschrift van de behandelende arts. 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 ziekenhuisopname kind

Wanneer je minderjarig kind in het ziekenhuis moet opgenomen 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 ziekenhuisopname 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. De voorwaarden voor deze soepelere vorm:

- Je heb dit recht enkel bij een effectieve ziekenhuisopname 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.

- Je hebt 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 ziekenhuisopname gaat. Daarnaast moet uit het attest blijken dat de ziekenhuisopname effectief heeft plaatsgevonden. Als dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat dit werd afgeleverd door je huisdokter voorafgaand aan de ziekenhuisopname, 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

‘Palliatieve verzorging’, dat is 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.

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. 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 halftijdse betrekking of een vermindering met een vijfde** van je loopbaan. Om recht te hebben op een vermindering van je prestaties met een vijfde moet je voorafgaand voltijds werken, voor het recht op de vermindering tot een halftijdse betrekking volstaat drie vierde van een voltijdse betrekking.



4. Mantelzorgverlof

Werknemers die minstens regelmatig 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 hoofdverblijfplaats hebben. De mantelzorger moet zich engageren voor minstens 50 uur hulp per maand. 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, twee, of maximaal drie maanden. Voltijdse werknemers kunnen hun prestaties ook verminderen met de helft of met een vijfde, gedurende maximaal zes maanden. De halftijdse of eenvijfdevermindering kan worden opgenomen per periode van 2 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.

5. TIJDENS EN NA HET THEMAVERLOF

5.1. Uitkeringen

Schematisch overzicht: maandelijkse uitkeringen voor de thematische verloven (Vanaf 1 september 2021)						
Maandbedragen, telkens eerst bruto / vervolgens netto						
Volledige onderbreking	Vermindering 1/2		Vermindering 1/5		Vermindering 1/10	
	- 50 jaar	50 +	- 50 jaar	50 +	- 50 jaar	50 +
Ongeacht leeftijd						
€ 868,65 / € 780,66	€ 434,32 / € 359,84	€ 585,52 / € 485,11	€ 147,34 / € 122,08	€ 221,01 / € 183,11	€ 73,67 / € 61,04	€ 110,50 / € 91,55
Alleenwonende werknemer met het minderjarig kind voor wie het verlof wordt opgenomen ten laste						
€ 1462,32 / € 1314,19	€ 731,16 / € 605,77	€ 731,16 / € 605,77	€ 198,14 / € 164,16 ⁽¹⁾ € 292,45 / € 242,30 ⁽²⁾	€ 292,45 / € 242,30	€ 146,22 / € 121,15 € 99,07 / € 82,09 ⁽¹⁾	€ 146,22 / € 121,15

- (1) Je woont alleen met een of meerdere kinderen ten laste
- (2) - Je woont alleen met meerdere kinderen ten laste
 - Je bent ouder uit de eerste graad van de kinderen waarmee je samenwoont of je bent belast met hun opvoeding
 - Je kind is minder dan 18 jaar (palliatief verlof + medisch verlof) en minder dan 12 jaar (ouderschapsverlof). De leeftijd van 12 en 18 kan verlegd worden naar 21 wanneer je kind een handicap heeft.

Daarnaast voorziet het Vlaamse Gewest aanmoedigingspremies, zie Deel IV.

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 halftijdse of een een-vijfdeloopbaanvermindering 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 deeltijdse arbeidsregime voor onbepaalde duur.

Bij terugkeer uit (vol- of deeltijdse) ouderschapverlof, kan je bovendien aangepaste werktijden en/of -roosters vragen. Je werkgever kan dit gemotiveerd 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 voldoende reden. Een voldoende reden houdt in dat je ontslag geen verband mag houden met de opname van het thematisch verlof. Kan je aantonen dat er wel een verband is, dan 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.

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

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.





3. Belastingen en sociale zekerheid

1. Belastingen

De uitkeringen voor tijdskrediet of thematische verloven zijn belastbare bedragen. Er moeten **geen socialezekerheidsbijdragen** op betaald worden.

Wel wordt een **bedrijfsvoorheffing** toegepast. Dat is een bedrag dat de overheid afhoudt op je uitkering als voorschot op de eindbelasting:

- 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 een vijfde 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.

2. Kinderbijslag

Zowel tijdens een periode van volledige onderbreking als vermindering van de loopbaan, behoud je het recht op kinderbijslag voor alle recht-hebbende 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.

3. Ziekteverzekering en bevallingsrust

Als je ziek wordt tijdens je onderbreking of als je in zwangerschapsrust gaat, wordt er geen ziekte-uitkering of moederschapsuitkering uitbetaald voor het (een vijfde, halftijds of volledig) gedeelte van de schorsing van de prestaties. De RVA-uitkering wordt wel verder uitbetaald. Als je bijvoorbeeld een vijfdevermindering neemt en in zwangerschapsrust gaat, krijg je een vijfdeuitkering van de mutualiteit en loopt je een vijfdeRVA-uitkering voor het tijdskrediet gewoon verder. Als je ziekte verder loopt na de periode van loopbaanvermindering of kort nadien begint, heb je recht op ziekte-uitkeringen als voltijdse werknemer. Nadat je tijdskrediet afloopt, kan je met andere woorden wel weer aanspraak maken op ziekte-uitkeringen alsof je geen tijdskrediet had opgenomen.

4. Vakantie

De periodes van onderbreking in het kader van tijdskrediet of thematische verloven worden niet gelijkgesteld met dagen werkelijke arbeid voor de vakantie-regeling. 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. Arbeiders ontvangen hun vakantiegeld zoals gebruikelijk in de maand mei.

Als je je loopbaan gedeeltelijk vermindert, word je voor de vakantie-regeling 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.

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 verdiend 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 (de periode waarin je als werkloze voldoende arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen moet bewijzen om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen) verlengd met het aantal dagen waarop je uitkeringen voor een vermindering of onderbreking van je prestaties genoot. Ook hier speelt dus de neutralisatie van de dagen waarop je niet werkte. Ben je een deeltijdse werknemer met behoud van rechten? Dan verlies je wel je inkomensgarantie-uitkering zodra je tijdskrediet opneemt.

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.

Je verliest geen pensioenrechten bij:

- het tijdskrediet met motief;
- thematische verloven

Je verliest wel pensioenrechten bij:

- landingsbaan zonder recht op uitkeringen;
- andere vormen opgenomen zonder RVA-uitkeringen

Per jaar volledige onderbreking dat je opneemt, verlies je enkele tientallen euro aan maandelijkse pensioenrechten.

De gelijkstelling van de landingsbaan onder de leeftijd van 60 jaar:

- in geval van de een vijfde of halftijdse vermindering wordt je pensioen berekend op basis van het minimumrecht (25 833,78 euro voltijds op jaarbasis sinds 1 september 2021);
- Voor de vier vijfde of halftijdse 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 eenvijfdelandingsbaan voor de leeftijd van 60 jaar 7 à 9 euro bruto minder pensioen per maand opleveren (netto 6 à 7 euro per maand minder).



Voorbeeld: Iemand die vanaf 55 tot (minimaal) 60 jaar een eenvijfdelandingsbaan neemt, verliest bijgevolg 35 à 45 euro bruto pensioen per maand.

De gelijkstelling van de landingsbaan vanaf 60 jaar:

- Voor de halftijdse landingsbaan is de volledige gelijkstelling beperkt tot 2 jaar vanaf de leeftijd van 60 jaar. Een jaar halftijdse landingsbaan daarbuiten zal 17 à 22 euro per maand minder bruto pensioen opleveren (13 à 18 euro netto);
- De eenvijfdelandingsbaan 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.

7. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Je kan terechtkomen in de situatie dat je overgaat van een landingsbaan naar een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). SWT geeft medewerkers die worden ontslagen vanaf een bepaalde leeftijd recht op een vaste werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding. Bij de overgang van een landingsbaan naar 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 SWT. De opzeggingstermijn moet worden gepresteerd in het deeltijds regime van de toegekende loopbaanvermindering (1/2 of 4/5).

Betaling van een eventuele opzeggingsvergoeding

Als je een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald, 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 door het Sociaal Fonds van je sector, wordt normaal gezien 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 uitgesloten is. Om discussie hierover te vermijden, doe je er goed aan een bijlage aan de arbeidsovereenkomst met een deeltijds uurrooster pas 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 loopbaanwaarde 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.

Het ACV komt op voor ontslagen werknemers

Om ervoor te zorgen dat je als werknemer zorgeloos tijdskrediet kan opnemen, onderhandelde het ACV in de Nationale Arbeidsraad de ontslagprocedure bij tijdskrediet (zie 5.4. Ontslagbescherming op pagina 56). De bijkomende vergoeding van 6 maanden loon zorgt ervoor dat je werkgever je normaal gezien niet zal ontslaan omwille van het tijdskrediet.

In een beperkt aantal gevallen komt dit helaas toch voor. De betrokken werkgever gaat er dan van uit dat hij je ontslagvergoeding ('verbrekingsvergoeding') kan berekenen op basis van je deeltijds loon tijdens het tijdskrediet. Zeker bij halftijds tijdskrediet, compenseert zo'n werkgever daarmee voor een deel de bijkomende vergoeding van 6 maanden loon. In 2009 verkreeg het ACV bij het Hof van Justitie in Luxemburg voor het ouderschapsverlof dat de verbrekingsvergoeding op het voltijds loon berekend moeten worden.

Op dezelfde manier dwongen we dit in 2020 bij het Hof van Cassatie ook af voor werknemers die tijdskrediet voor de zorg van een kind opnemen. De achterliggende redenering: aangezien vrouwen de hoofdmoot van het tijdskrediet opnemen, benadeelt de berekening van de verbrekingsvergoeding op het deeltijdse loon hen in de eerste plaats. Door het afdwingen van de verbrekingsvergoeding op het voltijds loon zorgden de rechtskundige diensten van het ACV niet enkel voor een correcte vergoeding van onze leden, maar ook voor een betere ontslagbescherming voor alle werknemers die tijdskrediet opnemen.



4. Vlaamse aanmoedigingspremies

De Vlaamse aanmoedigingspremie is een aanvullende premie van de Vlaamse overheid, die je boven op de uitkering van de RVA krijgt wanneer je tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof opneemt.

Voor meer **informatie over de Vlaamse aanmoedigingspremie: surf naar vlaanderen.be/aanmoedigingspremies** of bel de infolijn 1700.

1. Bij tijdskrediet, thematische verloven of herstructurering

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 dit zorg- en opleidingskrediet (zie verder), bestaat er nog een aparte regeling voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering. In een onderneming erkend als bedrijf 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 aanmoedigingspremie, moet je voldoen aan een aantal algemene voorwaarden:

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

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

3. Zorgkrediet

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

- voltijds, halftijds en eenvijfde-ouderschapsverlof. Ouderschapsverlof opgenomen in een tiende 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;

- mantelzorgverlof;
- palliatief verlof.

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).

Wil je een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangen voor tijdskrediet op basis van 'zorg voor een kind tot 8 jaar' en 'zorg voor een kind met een handicap tot en met 11 jaar'? Dan 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.

Bedragen aanmoedigingspremies zorgkrediet:			
Je werkte in het jaar voor de onderbreking	Je werkt tijdens de onderbreking	Bruto maandelijkse premie	Netto maandelijkse premie
Minimaal 75%	0%	€ 210,03	€ 186,93
	50%	€ 140,02	€ 124,62
Minimaal 50%	0%	€ 140,02	€ 124,62
	Tussen 20 en 50%	0%	€ 62,31
Minimaal 75% (en bij start van onderbreking 100%)	80%	€ 70,01	€ 62,31 (alleen bij thematisch verlof. Bij 1/5 onderbreking via tijdskrediet krijg je geen premie.)
	90%	€ 35,01 (sinds 1 september 2020)	€ 31,16 (sinds 1 september 2020)

Als alleenwonende krijg je maandelijks € 46,11 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 opleiding:

- aan de voorwaarden voldoen om recht te geven op een RVA- uitkering in het kader van tijdskrediet met motief opleiding (zie I.2 Tijdskrediet in deze brochure);
- 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 middengediplomeerden (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' dat je kan terugvinden op de website van de VDAB (vdab.be/sites/web/files/doc/loopbaanbegeleiding/pop.pdf).

bedragen aanmoedigingspremies opleidingskrediet (vanaf 1 september 2021)			
Je werkte in het jaar voor de onderbreking	Je werkt tijdens de onderbreking	Bruto maandelijkse premie	Netto maandelijkse premie
Minimaal 75%	0%	€ 589,48	€ 524,64
Minimaal 75%	50%	€ 312,24	€ 277,89
Minimaal 50%	0%	€ 312,24	€ 277,89
Tussen 20 en 50%	0%	€ 175,03	€ 155,78
Minimaal 75% (en bij start van landingsbaan 100%)	80%	€ 175,03	€ 155,78

Alleenwonenden krijgen maandelijks 46,11 euro netto boven op de aanmoedigingspremie. Alleenwonende wonen ofwel alleen, ofwel samen met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag.

5. Socialprofitsector

Er geldt een specifieke regeling van aanmoedigingspremies voor werknemers uit de Vlaamse gezondheids- en welzijnssector en de Vlaamse socio-culturele sector (Vlaamse Gewest en Vlaamse organisaties in Brussel). Volgende werknemers vallen hieronder:

- Behorend tot het toepassingsgebied van het Vlaams Intersectoraal Akkoord van de socialprofitsector 2005-2011;
- De meeste organisaties die behoren tot de paritaire comités 318.02, 319.01, 329.01, 327.01 en 331;
- Werknemers van maatwerkbedrijven die behoren tot het omkaderingspersoneel. Werknemers 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 het zorg- en opleidingskrediet gelden dezelfde voorwaarden als voor het algemene stelsel, zie hierboven.

Voor de specifieke regels voor de socialprofitsector inzake loopbaankrediet en de landingsbaan verwijzen we naar vlaanderen.be/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. Je vermijdt dus best vertraging. Je hebt 6 maanden de tijd voor het indienen van je aanvraag om maximaal te kunnen genieten van de 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.

Doe je aanvraag online via vlaanderen.be/aanmoedigingspremies. 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 het bedrijf verlaat (ongeacht de reden van vertrek) of wanneer je niet meer voldoet aan de voorwaarden waaronder de premie werd toegekend. Premies die ten onrechte werden verkregen kunnen worden teruggevorderd. De Inspectiedienst van het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid controleert de naleving van de voorwaarden.

Nuttige adressen

Hieronder vind je een lijstje van nuttige websites die in deze brochure aan bod komen:

- **tijdskrediet:**
 - breakatwork.be: overzicht tijdskrediet dat je al openomen hebt
 - tijdskrediet.be: breken je nettoloon als je tijdskrediet opneemt met onze tool
- **contactgegevens ACV**
 - hetacv.be/contacteer-ons/contactcentrale
 - hetacv.be/contacteer-ons/dienstencentrum
- **aanvullende uitkering**
 - sfonds200.be: aanvullende uitkering paritair comité bedienden
- **formulieren RVA**
 - rva.be
- **Vlaamse aanmoedigingspremie**
 - vlaanderen.be/aanmoedigingspremies

Heb je nog vragen over tijdskrediet, landingsbanen of thematisch verlof? Wil je graag hulp bij de aanvraag van je premie of ben je op zoek naar advies op maat? Kom langs in een ACV-dienstencentrum in je buurt! De adressen en openingsuren van alle ACV-dienstencentra vind je op hetacv.be/contacteer-ons/dienstencentrum.

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 hetacv.be/contacteer-ons/dienstencentrum.

 facebook.com/het.acv

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

 [Het ACV](https://www.youtube.com/HetACV)

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

