

De thematische verlopen

De bepalingen in verband met ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen evenals verlof om voor een zwaar ziek familie- of gezinslid te zorgen blijven van toepassing en staan los van het stelsel van tijdskrediet. Dit heeft tot gevolg dat deze verlopen *niet verrekend* worden op de maximale duur van tijdskrediet en van vermindering van prestaties en ook geen enkele invloed hebben op de berekening van de organisatorische drempel.

Tabel "uitkeringen" – Bedragen op 1.03.2009

Vooraf enkele bemerkingsen

- **In vetjes** : bedragen na toepassing van de bedrijfsvoorheffing
- Voor het tijdskrediet sensu stricto : wanneer de werknemer tijdens de opname van het tijdskrediet zijn anciënniteit van 5 jaar overschrijdt, heeft dit geen invloed op zijn uitkering.
- Voor deeltijdse werknemers wordt een uitkering betaald in verhouding met het arbeidsregime van de werknemer vóór de vermindering van prestaties naar halftijds of de volledige schorsing.
- Sinds 1 juni 2007, **igv volledige schorsing van prestaties**, wordt de betaling van de uitkering beperkt tot 1 jaar over de gehele beroepsloopbaan. Deze betaling kan evenwel verlengd worden (op voorwaarde dat het recht op tijdskrediet ook werd uitgebreid) in volgende omstandigheden:
 - Opvoeding van het eigen kind tot aan de leeftijd van 8 jaar
 - Het verstrekken van palliatieve zorgen
 - Begeleiding of zorgverstrekking aan een zwaar ziek gezins- of familielid (tot 2de graad)
 - Zorgverstrekking aan een gehandicapt kind dat thuis woont en verzorgd wordt
 - Volgen van een opleiding
- In het kader van de formule tijdskrediet sensu stricto (volledige onderbreking of vermindering van prestaties tot een halftijdse betrekking) zullen de uitkeringen nog enkel aan de werknemers die twee jaar anciënniteit bij de werkgever hebben, betaald worden. Dit geldt niet voor werknemers die, na hun ouderschapsverlof te hebben uitgeput voor alle rechthebbende kinderen, onmiddellijk overstappen op één van de formules van tijdskrediet sensu stricto.
- voor wat de verhoogde uitkeringen betreft, van toepassing op de specifieke tijdskredietformule voor 50-plussers (50 jaar of meer), zal deze slechts uitbetaald worden vanaf de maand waarin de betrokken werknemer 51 jaar wordt.

	- 5 jaar anciënniteit		- 5 jaar of meer anciënniteit	
Tijdskrediet / volledige schorsing	444,39 EUR 399,38 EUR		592,52 EUR 532,50 EUR	
Tijdskrediet / overgang naar halftijds	< 50 jaar voor aanvragen of verlengingen vanaf 1.1.09	> 50 jaar voor aanvragen of verlengingen vanaf 1.1.09	50 jaar voor aanvragen of verlengingen vanaf 1.1.09	> 50 jaar voor aanvragen of verlengingen vanaf 1.1.09
	222,19 EUR 155,54 EUR 184,09 EUR ¹	222,19 EUR 144,43 EUR 184,09 EUR ¹	296,25 EUR 207,38 EUR 245,45 EUR ¹	296,25 EUR 192,57 EUR 245,45 EUR ¹
	Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.1.09 184,09 EUR		Aanvragen of verlengingen tss 01.06.07 en 31.12.08 245,45 EUR	
			Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.06.07	
		Minder dan 20 jaar beroepsanciënniteit 155,54 EUR	Meer dan 20 jaar beroepsanciënniteit 245,45 EUR	
Vermindering van arbeidsprestaties tot 4/5-tijds	----		146,32 EUR (188,82 EUR) ¹ 95,11 EUR (122,74 EUR) ² (156,44 EUR) ³	
			Oudere aanvragen of verlengingen tussen 01.06.07 en 31.012.08 95,12 EUR 122,74 EUR ² 156,46 EUR ³	
			Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.06.07 121,23 EUR 156,44 EUR ¹	
Stelsel 50+ aan halftijds			442,57 EUR 287,68 EUR 366,67 EUR ¹	
Stelsel 50+ aan 4/5-tijds			206,57 EUR (248,08 EUR) ¹ 133,63 EUR (161,26 EUR) ² (205,54 EUR) ³	

- 1 Indien de werknemer alleen woont of indien hij uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan minstens een ten laste is
- 2 Indien de werknemer alleen woont
- 3 Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan minstens een ten laste is

Voor bijkomende inlichtingen:
www.aclvb.be en/of
contacteer uw ACLVB-secretariaat.

v.u.: Jan Vercamst, Koning Albertlaan 95 – 9000 Gent – 2010/06



juni 2010

HET TIJDSKREDIET


ACLVB
LIBERALE VAKBOND

www.aclvb.be

Is het tijdskrediet een recht ?

Het tijdskrediet is een recht voor de werknemer. Er bestaan hierop evenwel een reeks beperkingen. Men moet voldoen aan de voorwaarden eigen aan de gekozen formule en de binnen het bedrijf gangbare organisatorische regels moeten nageleefd worden. De werkgever kan, onder bepaalde voorwaarden, de uitoefening van het recht op tijdskrediet uitstellen. Tenslotte is in de ondernemingen die minder dan 10 of 10 werknemers tewerkstellen het akkoord van de werkgever vereist.

Welke tijdskredietformules bestaan er?

Er bestaan 3 aparte stelsels:

- **Recht op tijdskrediet sensu stricto**
- **Prestatievermindering met 1/5de**
- **Prestatievermindering voor werknemers van 50j en ouder.**

Deze drie stelsels bestaan naast elkaar en kunnen dus **gecumuleerd** worden.

Wie krijgt welk recht ?

Komen in aanmerking voor de onderscheiden rechten:

- werknemers gebonden door een arbeidsovereenkomst
- werknemers die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon

Kunnen niet genieten van één van de tijdskredietvormen:

- de jongeren gebonden door een leerovereenkomst
- de werknemerscategorieën uitgesloten door een CAO

de verschillende formules van tijdskrediet

1. Recht op tijdskrediet sensu stricto

→ Modaliteiten

Dit tijdskrediet kan twee vormen aannemen:

- volledige schorsing van prestaties
- overgang naar halftijds werk

→ Anciënniteitsvoorwaarde die voor beide vormen geldt : Minstens 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de aanvraag.

→ Arbeidsstelsel

Voor de volledige schorsing van prestaties zal het arbeidsregime van de werknemer voltijds of deeltijds moeten zijn geweest. Voor de prestatievermindering naar halftijds zal de arbeidsregeling minstens 3/4 moeten bedragen gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de aanvraag.

→ Duur

Het tijdskrediet wordt opgenomen per periode van **minimum 3 maanden** en voor een duur van **maximum 1 jaar** over de volledige beroepsloopbaan. Een CAO kan het recht evenwel verlengen tot een **maximumduur van 5 jaar** over de hele beroepsloopbaan. In bepaalde CAO's wordt de opname van het tijdskrediet per periode van 6 maanden opgelegd.

→ **Verrekening van reeds opgenomen loopbaan-onderbrekingen**

De volledige onderbreking van prestaties en de prestatie-vermindering naar halftijds, opgenomen in het kader van oude loopbaanonderbrekingstelsels moeten van de maximale duur van een jaar of meer afgetrokken worden.

De periodes van loopbaanonderbreking die in het kader van de thematische verloven werden genomen (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgverstrekking igv zwaar ziek gezins- of familielid) moeten niet in mindering worden gebracht op deze maximale duur.

2. Recht op prestatievermindering met 1/5

→ Toetredingsvoorwaarden

- voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag
- tewerkgesteld zijn binnen een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen
- anciënniteit van 5 jaar in het bedrijf vereist op het ogenblik van de kennisgeving, verminderd tot :
 - 3 jaar voor werknemers van 50 jaar of meer
 - 2 jaar, mits akkoord van de werkgever, voor de werknemers die vanaf 50 jaar worden aangeworven
 - 1 jaar, voor diegenen die vanaf 55 jaar worden aangeworven.

→ Toepassingsmodaliteiten

De vermindering met 1/5 wordt uitgeoefend **onder vorm van één dag per week of twee halve dagen per week**. Afwijking: over een periode van maximum 12 maanden, kunnen andere modaliteiten ingevoerd worden via een CAO of via een arbeidsreglement.

→ Duur

Van minimum **6 maanden** tot maximum **5 jaar**.

→ **Verrekening van reeds opgenomen loopbaanonderbrekingen**
Prestatievermindering naar 4/5, 3/4 en 2/3-tijds, opgenomen in het kader van oude loopbaanonderbrekingregimes moeten van de maximale duur van 5 jaar afgetrokken worden.

De opmerking die hierboven werd gemaakt over de thematische verloven geldt ook voor deze vorm van tijdskrediet.

3. Recht op vermindering van prestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar

→ Modaliteiten

- overgang naar halftijds werk
- overgang naar 4/5-tijds, door één dag of twee halve dagen in de week niet te presteren, behalve indien anders voorzien via een CAO of via het arbeidsreglement over een periode van maximum 12 maanden.

→ Voorwaarden:

- *Leeftijdsvoorwaarde: 50 jaar* zijn op het moment dat de gewenste prestatievermindering een aanvang neemt
- *Anciënniteitvoorwaarde:*
 - 3 jaar op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving
 - 2 jaar, voor de werknemers die vanaf 50 jaar worden aangeworven
 - 1 jaar, voor diegenen die vanaf 55 jaar worden aangeworven.
- *Beroepsverleden: 20 jaar loonarbeid kunnen bewijzen*. Sommige afwezigheden zijn gelijkgesteld aan werkdagen (ziekte, ongeval, verlof, moederschapsverlof, dienstplicht, tijdelijke werkloosheid...). Niet gelijkgesteld : dagen van volledige werkloosheid, dagen loopbaanonderbreking ovv volledige schorsing van prestaties, nieuwe en oude stelsels.

→ Specifieke voorwaarden

- **binnen het 4/5-tijdsstelsel**: voltijdse tewerkstelling gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de aanvraag of 4/5-tijds binnen het tijdskredietstelsel en tewerkgesteld zijn in een wekelijks arbeidsstelsel verspreid over 5 dagen of meer.
- **binnen het halftijdse stelsel**: gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving tenminste 3/4-tijds tewerkgesteld zijn.

→ Duur

Minimale duur van **6 maanden** voor de overgang naar 4/5-tijds en van **3 maanden** voor de overgang naar halftijds. **Geen maximale duur**, de werknemer kan dit recht uitoefenen tot aan zijn pensioenleeftijd indien gewenst.

Gemeenschappelijke bepalingen voor de verschillende rechten

Berekening van de tewerkstellingstermijn van 12 maanden

In bepaalde gevallen is een tewerkstelling van 12 maanden vereist. Een reeks situaties worden echter gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties; anderen worden dan weer geneutraliseerd. **Gelijkschakelingen**: de jaarlijkse vakanties, het moederschapsverlof, het betaald educatief verlof, het klein verlet, het verlof om dwingende redenen, de feestdagen, de technische en economische werkloosheid voor arbeiders en de economische werkloosheid voor bedienden, de conventionele verlofdagen. De periodes van ziekte en ongeval worden ook gelijkgesteld maar enkel voor de periodes die door gewaarborgd loon gedekt zijn.

Neutralisaties: de zgn. geneutraliseerde periodes door de hieronder vermelde gebeurtenissen, verlengen de termijn van 12 maanden. Het zijn de periodes van de thematische verloven, schorsing van de arbeidsovereenkomst door verlof zonder wedde, staking of lock-out, de periodes van ziekte of ongeval niet gedekt door het gewaarborgd loon, met een maximum van 5 maanden of van 11 maanden wanneer het een arbeidsongeval of beroepsziekte betreft, de periodes van langdurige ziekte langer dan 6 maanden en/of geleidelijke werkhervatting, de periodes van volledige schorsing van prestaties of van vermindering van prestaties naar halftijds in het kader van een tijdskrediet, de periodes gedekt door een overbruggingspremie van de Vlaamse regering of door een crisistijdskrediet.

Organisatorische regels

Wanneer 5% van het totale aantal werknemers tegelijk hun recht op tijdskrediet opneemt, treedt een ingewikkeld mechanisme van beperking van simultane afwezigheid en een *voorkeursstelsel* in werking. Er valt te noteren dat deze drempel, op het niveau van de sector of van de onderneming, verhoogd of verlaagd kan worden. Men zal geval per geval moeten nagaan wat de specifieke situatie binnen een bepaald bedrijf is.