



juni 2010

# HET TIJDSKREDIET

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
Basisprincipes	5
<b>Reglementering</b>	<b>5</b>
<b>I. Toepassingsgebied– Wie krijgt welk recht?</b>	<b>7</b>
1. Principe	7
2. Uitsluitingen	7
3. Bijkomende mogelijkheden tot uitsluiting	7
<b>II. De onderscheiden rechten</b>	<b>8</b>
1. Recht op tijdskrediet	8
1.1. Modaliteiten	8
1.2. Voorwaarden	8
1.3. Duur	8
1.3.1. Maximumduur van het recht op tijdskrediet	8
1.3.2. Verrekenen van bepaalde loopbaanonderbrekingen	9
1.3.3. Minimuduur	9
1.4. Uitkeringen	9
1.4.1. In geval van overgang naar halftijds	10
1.4.2. In geval van volledige schorsing van prestaties	11
2. Recht op 4/5-tijds	13
2.1. Toetredingsvoorwaarden	13
2.2. Toepassingsmodaliteiten	14
2.3. Duur	14
2.3.1. Minimale en maximale duur	14
2.3.2. Verrekenen van bepaalde reeds opgenomen loopbaanonderbrekingen	14
2.4. Uitkering	15
3. Recht op prestatievermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar	16
3.1. Modaliteiten	16
3.2. Voorwaarden	16
3.3. Duur	17
3.4. Uitkeringen	17

4.	<b>Gemeenschappelijke bepalingen voor de verschillende rechten</b>	<b>19</b>
4.1.	De tewerkstellingsvoorwaarden	19
4.2.	De verlengingen	21
4.2.1.	Algemene regel	21
4.3.	Bijzondere modaliteiten voor zeer kleine ondernemingen	22
4.4.	Mogelijkheid voor de werknemers in tijdskrediet om meer te werken mits akkoord van de werkgever (CAO 77quinquies)	22
4.5.	Mogelijkheid voor de werknemers in ziekteverlof langer dan 6 maanden en/of die geleidelijk aan het werk hervatten om van een tijdskrediet te genieten (CAO 77sexies)	24
4.6.	Mogelijkheid voor de werknemer die onder een crisismaatregel valt om te genieten van een tijdskrediet (CAO 77septies)	24
<b>III.</b>	<b>De toepassingsmodaliteiten</b>	<b>26</b>
1.	<b>De schriftelijke kennisgeving</b>	<b>26</b>
1.1.	Vormvereisten	26
1.2.	Termijn	26
1.3.	Inhoud en attesten	27
2.	<b>Planningsysteem – toepassing van de voorkeuren</b>	<b>28</b>
2.1.	Principe: organisatorische drempel	28
2.2.	Wijziging van de organisatorische drempel	30
2.3.	Voorkeurstelsel	30
2.4.	Praktische uitvoering	31
3.	<b>Uitstel</b>	<b>31</b>
3.1.	Redenen van uitstel	31
3.2.	Duur	32
3.3.	Praktische modaliteiten	32
3.4.	Bijzondere bepaling	32
4.	<b>Intrekking of wijziging voor de werknemers die het recht op 4/5-tijds of de prestatievermindering voor “50+” uitoefenen</b>	<b>33</b>
<b>IV.</b>	<b>Bijkomende bepalingen</b>	<b>34</b>
1.	<b>Bescherming tegen ontslag</b>	<b>34</b>
2.	<b>Terugkeer in het bedrijf</b>	<b>34</b>
3.	<b>Sociale zekerheid</b>	<b>34</b>
3.1.	Principe	34
3.2.	Pensioenen	35
3.3.	Jaarlijkse vakantie	35

4. Vervangingsplicht .....	36
5. Bijkomende premies .....	36
6. Cumul met inkomsten uit andere activiteiten (als zelfstandige of loontrekkende) .....	37
7. Cumuleren met een pensioen .....	37
8. Cumuleren met een opleidingsactiviteit/mentorschap .....	38
9. Fiscaliteit .....	38
10. Grensarbeiders of personen gedomicilieerd in een andere lidstaat van de Europese Unie .....	38
11. Tijdskrediet en brugpensioen .....	39
12. Tijdskrediet en opzeg .....	39
<b>V. Thematische verloven .....</b>	<b>40</b>
1. Principes .....	40
2. Overstap van een halftijds, 4/5tijds tijdskrediet of van een vermindering van prestatie voor 50-plussers op een van de thematische verloven, en vice versa .....	41
<b>VI. Indienen van het formulier bij de RVA .....</b>	<b>42</b>
<b>VII. Het crisistijdskrediet en de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties .....</b>	<b>43</b>
Principes .....	43
<b>Bijlage – Tabel met overzicht van de uitkeringsbedragen .....</b>	<b>46</b>
1. Het klassieke tijdskrediet .....	46

# Inleiding

## Basisprincipes

Sinds 1 januari 2002 wordt het stelsel van loopbaanonderbreking vervangen door dat van tijdskrediet. Dit systeem omvat drie luiken voor de werknemer:

- *het recht op tijdskrediet voor één jaar*, met mogelijkheid tot uitbreiding tot maximum 5 jaar door sector en/of bedrijf; dit krediet kan worden opgenomen in de vorm van een volledige schorsing van de prestaties of van een halftijdse vermindering van de prestaties
- *het recht op 4/5de tijd* voor een duur van maximum 5 jaar; op te nemen in één dag of twee halve dagen per week;
- *voor werknemers ouder dan 50*, het recht op een prestatievermindering tot 4/5 tijd of halftijds, zonder duurbeperking.

Deze onderscheiden rechten zijn **onafhankelijk** van elkaar en kunnen dus binnen de vastgelegde perken gecumuleerd worden. Al deze rechten zijn onderworpen aan een aantal bijzondere voorwaarden alsook specifieke organisatorische regels.

## Reglementering

De basis voor deze reglementering wordt gevormd door:

- de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 77bis, gesloten op 19 december 2001 binnen de Nationale Arbeidsraad, waarbij een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en prestatievermindering tot halftijds ingesteld wordt; deze conventie vervangt integraal de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, gesloten op 14 februari 2001; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis werd aangepast door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter, gesloten op 10 juli 2002, om zo hoofdzakelijk een aantal overgangsproblemen van het oude systeem van loopbaanonderbreking naar het nieuwe systeem te regelen; de overeenkomst werd verder gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quater, gesloten op 30 maart 2007, in hoofdzaak om een aantal wijzigingen te integreren die voortvloeien uit het interprofessioneel akkoord 2007-2008; de overeenkomst werd nadien gewijzigd op 20 februari 2009 door de CAO *nr. 77quinquies*, om aan de werknemer de mogelijkheid te bieden wederom meer te werken; tenslotte werd de CAO *77sexies* van 15 december 2009 aangepast om de periodes van langdurige ziekte of van geleidelijke werkherhvatting te neutraliseren ; de CAO *77septies* van 2 juni 2010 maakt de neutralisatie mogelijk van de periodes van arbeidstijdvermindering door toepassing van de crisismaatregelen.

- de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, hoofdstuk IV
- het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001, gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 16 april 2002 en het koninklijk besluit van 8 juni 2007, dat voornamelijk de kwestie van de aan de werknemers betaalde uitkeringen regelt
- het koninklijk besluit van 21 januari 2003 dat de verschillende elementen inzake sociale zekerheid regelt
- het koninklijk besluit van 2 februari 2009 inzake bedrijfsvoorheffing
- het koninklijk besluit van 21 februari 2010 betreffende de tijdskrediet-uitkeringen

**Opmerking :** de vernoemde bedragen zijn van toepassing op de uitkeringen vanaf 1.3.2009. Ze zijn, net zoals de sociale uitkeringen, gebonden aan de gezondheidsindex. Op het einde van deze brochure vindt u een overzicht van alle uitkeringen die door de RVA worden uitbetaald.

# I. Toepassingsgebied – Wie krijgt welk recht?

## 1. Principe

Komen in aanmerking voor de onderscheiden rechten zoals uitgelegd onder titel II:

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

## 2. Uitsluitingen

Jongeren die gebonden zijn door een leerovereenkomst vallen niet onder het toepassingsgebied.

## 3. Bijkomende mogelijkheden tot uitsluiting

Bepaalde « personeelscategorieën » kunnen uit het toepassingsgebied worden uitgesloten.

Dit kan *enkel* via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

- hetzij op vlak van het paritair (sub)comité
- hetzij op ondernemingsvlak.

Sommige paritaire comités hebben dergelijke uitsluitingen uit het toepassingsgebied doorgevoerd. Dit is zo het geval voor beperkte categorieën in de schoot van de paritaire comités nr. 109 (confectie), nr. 120 (textiel), nr. 226 (bedienden internationale handel), of nog binnen de distributiesector (paritaire comités nrs. 201, 202, 311 en 312). Sommige bedrijven kunnen geneigd zijn dit te voorzien, maar het vergt steeds een collectieve arbeidsovereenkomst, dus een syndicale goedkeuring.

# II. De onderscheiden rechten

## 1. Recht op tijdskrediet

### 1.1. Modaliteiten

---

Tijdskrediet kan twee vormen aannemen:

- een volledige schorsing van de prestaties
- een overgang naar halftijds werk.

### 1.2. Voorwaarden

---

Om te kunnen genieten van een **volledige schorsing van de prestaties**:

het arbeidsregime van de werknemer – voltijds of deeltijds – heeft geen belang (het heeft wel invloed op het bedrag van de uitkering)

anciënniteit: minstens 12 maanden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving van de werknemer over zijn wens om tijdskrediet op te nemen.

Om te kunnen overgaan naar **halftijds**:

de arbeidsregeling moet minstens 3/4 bedragen van een voltijdse werknemer in het bedrijf, dit gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving van de werknemer over zijn wens om tijdskrediet op te nemen.

### 1.3. Duur

---

#### 1.3.1. Maximumduur van het recht op tijdskrediet

In principe bedraagt de maximumduur voor het tijdskrediet een *jaar* over de gehele loopbaan.

Deze duur kan op twee manieren verlengd worden:

- 1 Een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de sector verlengt de duur tot maximum 5 jaar. De meeste sectoren hebben dit recht verlengd tot 2, 3 of 5 jaar. Opgelet: er zijn dikwijls bijkomende voorwaarden voorzien in deze sectorale overeenkomsten (dikwijls, anciënniteit in de onderneming) om te kunnen genieten van deze verlengingen na het eerste jaar. Het is dus belangrijk de nodige inlichtingen in te winnen bij uw ACLVB-secretariaat om te weten welke deze bijzondere bepalingen zijn.
- 2 Tenzij de sectorale overeenkomst dit verbiedt [hetgeen zelden voorkomt, maar het geval is voor paritair comité nr. 105 (non-ferro metalen), en nr. 224 (bedienden non-

ferro metalen)], kan een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak de duur op maximum 5 jaar brengen.

**Belangrijke opmerking:** sinds de wijziging ingevoerd door het koninklijk besluit van 8 juni 2007 zal er in geval van volledige schorsing van prestaties niet altijd een uitkering tijdskrediet worden betaald. Zie verder punt 1.4.2.

### 1.3.2. Verrekenen van bepaalde loopbaanonderbrekingen

Bepaalde loopbaanonderbrekingen die in het kader van de wet van 22 januari 1985 opgenomen werden, dienen te worden verrekend met deze maximumduur van een jaar of langer:

- volledige schorsingen van de prestaties
- halftijdse prestatieverminderingen.

**Voorbeeld:** een arbeider uit de metaalbouw (PC 111) beschikt over een maximumduur van 3 jaar tijdskrediet. Hij heeft reeds één jaar volledige loopbaanonderbreking genoten in 1995 en nog eens 6 maanden halftijdse prestatievermindering in 1997. Hij kan dus nog aanspraak maken op 1 jaar en 6 maanden tijdskrediet.

! De periodes van loopbaanonderbreking genomen binnen het kader van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof palliatieve zorgen en verlof in geval van zware ziekte van een gezins- of familielid – zie punt V hierna) worden **niet** afgehouden van deze maximumduur.

### 1.3.3. Minimumduur

De minimumduur die kan worden opgenomen is 3 maanden zowel voor de volledige schorsing als voor de overgang naar halftijds. Soms voorzien sectorale overeenkomsten na het eerste jaar in de verplichting om per halfjaar of zelfs per jaar op te nemen: dat is onder meer het geval in de scheikundige sector (PC's nrs 116 en 207), in de petroleumsector (PC's nrs 117 en 211) of ook bijvoorbeeld in de textielsector (PC's nrs.120 en 214).

## 1.4. Uitkeringen

### Belangrijke voorafgaande opmerking

**Nieuwe anciënniteitsvoorwaarde:** het koninklijk besluit van 21 februari 2010 heeft beperkingen opgelegd inzake het genieten van uitkeringen. Zo kan nog enkel de werknemer met 2 jaar anciënniteit van een tijdskredietuitkering genieten, ongeacht of hij een volledig tijdskrediet (o.v.v. een volledige onderbreking) of een halftijds tijdskrediet opneemt. Opgelet: deze anciënniteitsvoorwaarde viseert enkel de toegang tot de uitkering en niet de toegang tot het recht (zie lager, voorwaarden onder punt 1.2).

**Uitzondering op de anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar :** de werknemers die hun recht op ouderschapsverlof voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput, en die onmiddellijk op een volledig of halftijds tijdskrediet overstappen moeten de anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar niet vervullen.

Deze nieuwe beperking is van toepassing op alle nieuwe aanvragen die vanaf 1 maart 2010 werden ingediend, en dus niet op de verlengingen.

### 1.4.1. In geval van overgang naar halftijds

Het bedrag van de uitkering hangt af van de anciënniteit van de werknemer binnen het bedrijf. Bovendien wordt er een kleine bedrijfsvoorheffing afgehouden op de uitkering (zie punt IV.9 – Fiscaliteit). Hierna worden de bruto-bedragen en de bedragen na afhouding van de bedrijfsvoorheffing weergegeven (in vetjes).

#### Voor voltijdse werknemers

	<b>- 5 jaar anciënniteit</b>		<b>5 jaar of meer. anciënniteit</b>	
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.
bruto	<b>222,19 EUR</b>	<b>222,19 EUR</b>	<b>296,25 EUR</b>	<b>296,25 EUR</b>
na afhouding bedrijfsvoorheffing	<b>155,54 EUR</b>	<b>144,43 EUR</b>	<b>207,38 EUR</b>	<b>192,57 EUR</b>
	<b>184,09 EUR*</b>	<b>184,09 EUR*</b>	<b>245,45 EUR*</b>	<b>245,45 EUR*</b>

\* als de werknemer alleenstaande is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste

#### Voor deeltijdse werknemers

Bij een overgang naar halftijds dient de werknemer minstens 3/4 van een voltijds uurrooster in de onderneming te presteren. Hier ook zal de vergoeding proportioneel zijn aan het arbeidsstelsel van de werknemer voor zijn overstap naar halftijds.

« halftijdse » uitkering X ————— deeltijds arbeidsstelsel van de werknemer  
voltijdse arbeidstijd binnen de onderneming

**Voorbeeld:** binnen een onderneming waar de werkduur 38 uur bedraagt, stapt een werknemer die  $\frac{3}{4}$ -tijds of dus 28,5 uren is tewerkgesteld over op een systeem van  $\frac{1}{2}$  tijdskrediet. Hij zal een bruto-bedrag van € 166,64 ( minder dan 5 jaar anciënniteit) of € 222,19 krijgen (5 jaar anciënniteit of meer). Een bedrijfsvoorheffing van 17,15% zal van toepassing zijn op deze brutobedragen.

De bedrijfsvoorheffing voor de tijdskredietformule wordt van 17,15 % op 30 % gebracht voor de werknemers van < 50 jaar en op 35 % voor de werknemers > 50 jaar. De bedrijfsvoorheffing blijft 17,15 % voor alleenstaanden, voor werknemers die uitsluitend samenwonen met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste, en voor de thematische verloven. Deze nieuwe percentages zijn van toepassing op aanvragen vanaf 1 januari 2009 voor de uitkeringen uitbetaald vanaf 1 maart 2009.

**Belangrijke opmerking:** het feit dat de 5 jaar anciënniteit overschreden wordt tijdens de periode van tijdskrediet verandert niets aan het bedrag van de uitkering.

## 1.4.2. In geval van volledige schorsing van prestaties

### a. Hoogte van de uitkering

*Voor voltijdse werknemers*

	- 5 jaar anciënniteit	5 jaar of meer anciënniteit
Tijdskrediet «volledige schorsing van prestaties»	444,39 EUR 399,38 EUR	592,52 EUR 532,50 EUR

*Voor deeltijdse werknemers*

De bovenstaande uitkering is in verhouding tot het arbeidsregime.

« Voltijdse » uitkering X ————— deeltijds arbeidsstelsel van de werknemer  
voltijdse arbeidstijd binnen de onderneming

**Voorbeeld:** als de arbeidstijd binnen de onderneming 38 uur bedraagt, heeft een deeltijdse werknemer met een uurrooster van 20 uur recht op 20/38ste van het basisbedrag volgens zijn anciënniteit, hetzij € 233,89 of € 311,85 bruto. Een bedrijfsvoorheffing van 10,13% zal van toepassing zijn op deze bruto-bedragen.

**Belangrijke opmerking:** het feit dat een werknemer meer dan 5 jaar anciënniteit verkrijgt gedurende de periode van tijdskrediet heeft geen wijziging van het bedrag van de uitkering tot gevolg.

## b. Duur van betaling van de uitkering

Dit is een van de belangrijkste wijzigingen die volgt uit het Generatiepact en verder uitgewerkt in het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008.

De algemene regel is dat de betaling van de uitkering wordt beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. De betaling kan echter uitgebreid worden tot maximum 5 jaar (op voorwaarde wel te verstaan dat het recht op tijdskrediet zelf ook verlengd wordt – zie hierboven) in welbepaalde gevallen, hieronder beschreven.

— Opvoeding eigen kind beneden de 8 jaar

Het tijdskrediet ( of de laatste hernieuwing) moet beginnen vóór het moment waarop het kind 8 jaar wordt.

— Verlenen van palliatieve zorg

Dit betreft elke vorm van bijstand aan of verzorging van personen met een ongeneselijke ziekte in de terminale fase.

— Bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (tot 2de graad)

Een doktersattest is vereist waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel. Ter informatie, gezinsleden zijn zij die samenwonen met de werknemer, terwijl familieleden (ouders en aanverwanten) tot de 2de graad de ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, broers en zussen viseert.

— Om een inwonend gehandicapt kind thuis te verzorgen

— Om een opleiding te volgen

De opleiding moet beantwoorden aan een aantal criteria. Het kan gaan om:

- een opleiding erkend door de Gemeenschap of door een sector, van minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar, of 120 uren en 9 studiepunten per trimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.
- een vorming gegeven in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs, waarbij de grens is vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

— Als overgangsmaatregel, in afwachting van het (brug)pensioen

Hier beoogt men bepaalde situaties in sectoren of ondernemingen waar systemen van tijds-krediet worden gebruikt om de overgang te maken tussen het professionele leven en het (brug)pensioen. Het tijdskrediet moet ingegaan zijn voor 1 juli 2007 op basis van een systeem ingevoerd door een CAO die dateert van voor 1 januari 2007 en de individuele aanvraag moet ingediend zijn voor die datum !

Dit ingewikkelde systeem is van toepassing op alle aanvragen en aanvragen tot verlenging van een volledig tijdskrediet, ingegaan na 1 juni 2007.

## 2. Recht op 4/5-tijds

### 2.1. Toetredingsvoorwaarden

---

Men moet gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving *voltijds tewerkgesteld zijn*. Het *arbeidsregime moet verspreid zijn over 5 of meer dagen in de week*. Voor werknemers tewerkgesteld in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, kunnen bijzondere organisatorische modaliteiten bepaald worden door het paritaire (sub-)comité of op niveau van de onderneming (dit laatste is een toevoeging door CAO nr. 77quater). Dit is veelvuldig het geval. In het PC 120 (textiel) is zo bvb. voorzien dat de uitoefening van het recht op 4/5den slechts per volledige dag mag gebeuren. Ook in het PC 118 (voeding), waar er voorzien is dat de bedrijven zelf de praktische toepassingsmodaliteiten moeten vastleggen.

Tot slot is een *anciënniteit* (gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst) *van 5 jaar* in het bedrijf vereist op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving om van dit recht te kunnen genieten. Deze anciënniteitsvoorwaarde wordt gebracht op 3 jaar voor alle werknemers van ten minste 50 jaar. In onderling akkoord kan dit zelfs worden herleid naar 2 jaar voor werknemers in dienst genomen vanaf 50 jaar en naar 1 jaar voor werknemers die worden aangenomen vanaf 55 jaar.

## 2.2. Toepassingsmodaliteiten

---

### Principe

Het recht op 4/5-tijds kan worden uitgeoefend hetzij onder de vorm van een dag per week, hetzij twee halve dagen per week.

### Afwijking

Na het afsluiten van CAO nr.77quater is het mogelijk geworden het recht op 4/5-tijds uit te oefenen op een andere manier. Een gelijkwaardige regeling kan worden vastgesteld voor een periode van maximum 12 maanden:

- bij CAO op sector- of ondernemingsniveau
- in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en indien er een individueel schriftelijk akkoord is tussen betrokken werknemer en werkgever.

Deze alternatieve manier om de uitvoeringsmodaliteiten vast te leggen, laat toe dat er rekening kan worden gehouden met de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming maar ook met de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin, wat, laten we dit niet vergeten, de eerste doelstelling is en blijft van het tijdskrediet.

## 2.3. Duur

---

### 2.3.1. Minimale en maximale duur

De minimale op te nemen periode van het recht op 4/5 werken bedraagt 6 maanden. De totale maximumduur over de gehele beroepsloopbaan bedraagt 5 jaar.

### 2.3.2. Verrekenen van bepaalde reeds opgenomen loopbaanonderbrekingen

Bepaalde loopbaanonderbrekingen die opgenomen werden in het stelsel van de wet van 22 januari 1985 moeten eveneens verrekend worden met deze maximumduur van 5 jaar:

- prestatieverminderingen tot 4/5-tijds
- prestatieverminderingen tot 3/4-tijds
- prestatieverminderingen tot 2/3-tijds

Ter herinnering: het recht op 4/5 werken is onafhankelijk van het recht op tijdskrediet (zie punt 1 hoger) en kan hiermee dus gecumuleerd worden.

! De periodes van loopbaanonderbreking genomen binnen het kader van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof palliatieve zorgen en verlof in geval van zware ziekte van een gezins- of familielid – zie punt V hierna) worden **niet** afgehouden van deze maximumduur.

## 2.4. Uitkering

Een maandelijkse bruto-vergoeding van € 146,32 bruto wordt toegekend aan de werknemer die zijn recht op 4/5 werken uitoefent.

De alleenstaande werkne(e)m(st)er geniet van een verhoogde uitkering gelijk aan € 188,82 bruto. Onder alleenstaande werkne(e)m(st)er wordt verstaan:

- de alleen wonende werkne(e)m(st)er
- de werkne(e)m(st)er die uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste.

Dit geeft dus de volgende maandelijkse bruto en netto bedragen:

	- 5 jaar anciënniteit	5 jaar of meer. anciënniteit
Vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5-tijds	--	146,32 EUR (188,82 EUR) <sup>1</sup> <b>95,11 EUR</b> <b>(122,74 EUR)<sup>2</sup></b> <b>(156,44 EUR)<sup>3</sup></b>

1. Als de werknemer alleenstaande is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste
2. Als de werknemer alleenstaande is
3. Als de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste

Opgelet, het maandelijkse netto komt voort uit de afhouding van een bedrijfsvoorheffing. Voor deze tijdskredietvorm bedraagt de bedrijfsvoorheffing 35% behalve voor de werkne(e)m(st)ers die uitsluitend samenwonen met een of meer kinderen ten laste (17,15%). De bedoeling is om de afhouding aan de bron (de bedrijfsvoorheffing) beter te laten overeenstemmen met de uiteindelijk verschuldigde belasting.

## 3. Recht op prestatievermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar

### 3.1. Modaliteiten

Dit recht op prestatievermindering kan op twee manieren worden uitgeoefend:

- overgang naar halftijds.
- overgang naar 4/5-tijds door één dag of twee halve dagen in de week niet te presteren

*Afwijking voor wat betreft de overgang naar 4/5-tijds*

Na het afsluiten van CAO nr.77quater is het mogelijk geworden het recht op 4/5-tijds op een andere manier uit te oefenen. Een gelijkwaardige regeling kan worden vastgesteld voor een periode van maximum 12 maanden:

- bij CAO op sector- of ondernemingsniveau
- in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en indien er een individueel schriftelijk akkoord is tussen betrokken werknemer en werkgever.

Deze alternatieve manier om de uitvoeringsmodaliteiten vast te leggen, laat toe rekening te houden met de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming maar ook met de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin, hetgeen, laten we dit niet vergeten, de eerste doelstelling is en blijft van het tijdskrediet.

### 3.2. Voorwaarden

Om recht te hebben op prestatievermindering dienen een aantal voorwaarden vervuld te zijn:

- **leeftijd:** 50 jaar zijn op het moment dat de gewenste prestatievermindering een aanvang neemt
- **anciënniteit:** minstens 3 jaar dienst op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving (de anciënniteit werd verminderd door de CAO nr. 77quater ) De anciënniteitsvoorwaarde kan in onderling akkoord zelfs worden herleid naar 2 jaar voor werknemers in dienst genomen vanaf 50 jaar en naar 1 jaar voor werknemers die worden aangenomen vanaf 55 jaar.
- **beroepsverleden:** 20 jaar loonarbeid kunnen bewijzen. Het betreft alle gewerkte dagen, alsook de gelijkgestelde dagen (ziekte, ongeval, verlof, moederschapsverlof, dienstplicht, tijdelijke werkloosheid...), **behalve:**
  - de dagen volledige werkloosheid
  - de dagen loopbaanonderbreking in de vorm van een volledige schorsing van de prestaties

— de dagen tijdskrediet als « volledige schorsing »

Daarenboven dienen specifieke voorwaarden te zijn vervuld naar gelang van het gekozen stelsel van prestatievermindering:

- in het 4/5-stelsel: gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving voltijds tewerkgesteld zijn en tewerkgesteld zijn in een wekelijks arbeidsstelsel verspreid over 5 dagen of meer.

! Er bestaat een overstapregeling om van het recht op 4/5-tijds (algemeen stelsel

– zie punt 2 hoger) over te stappen op dat van prestatievermindering tot 4/5-tijds

voor werknemers ouder dan 50. In dit geval geldt de periode van 4/5 tijds (algemeen stelsel) voor de tewerkstellingsvoorwaarde. Deze overstapregeling bestaat ook bij het overstappen van een loopbaanonderbreking tot 4/5 tijds (oude systeem), er moeten dan wel 2 voorwaarden worden vervuld:

- de werknemer of werknemster moet een aanvraag hebben ingediend voor de duur van minstens 1 jaar

- hij of zij moest nog in het stelsel zitten op 30 juni 2002

- in het halftijds stelsel: gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving tenminste 3/4-tijds tewerkgesteld zijn.

! Er bestaat geen overstapregeling zoals die bestaat voor 4/5-tijds. Het is dus niet

mogelijk om rechtstreeks over te stappen van een halftijds tijdskrediet (punt 1 hierboven) op een halftijds stelsel voor werknemers ouder dan 50 jaar.

### 3.3. Duur

De minimumduur bedraagt 6 maanden voor de overgang naar 4/5-tijds en 3 maanden voor de overgang naar halftijds. Er is geen maximumduur. Een werknemer kan dus zijn recht tot prestatievermindering onbeperkt tot aan de pensioenleeftijd uitoefenen, indien hij dat wenst.

### 3.4. Uitkeringen

#### Belangrijke voorafgaande opmerking

De oudere werknemers die kiezen voor de tijdskredietformule “werknemers ouder dan 50 jaar” genieten van een verhoogde uitkering. Het koninklijk besluit van 21 februari 2010 voorziet evenwel een beperking voor wat het recht op deze verhoogde uitkeringen betreft. Inderdaad, voortaan worden deze enkel uitbetaald vanaf 51 jaar, hetgeen betekent dat de werknemer die 50 jaar oud is en van de specifieke tijdskredietformule voor 50-plussers geniet tussen zijn 50 en 51ste de normale bedragen zal ontvangen, van toepassing, hetzij op een 4/5-tijds, hetzij op een halftijds tijdskrediet

Deze nieuwe regel is van toepassing voor alle nieuwe aanvragen ingediend vanaf 1 maart 2010. De regel heeft geen betrekking op verlengingen van aanvragen.

**Voorbeeld:** Een werknemer die 4/5 tijds werkt in het algemeen stelsel van prestatievermindering, wenst na 5 jaar onmiddellijk over te stappen op een 4/5-tijds in het kader van een tijdskrediet voor 50-plussers. Ter herinnering: deze overgang is mogelijk. Vermits het hier echter niet om een verlenging van het recht gaat maar om de opening van een nieuw recht zal deze werknemer tussen 50 en 51 jaar dezelfde uitkering ontvangen als tussen zijn 45ste en 50ste verjaardag. Pas wanneer hij 51 jaar wordt zal hij van een verhoogde uitkering genieten.

In het geval van een vermindering van de prestaties naar halftijds, zal voor voltijdse werknemers de uitkering € 442,57 bruto bedragen. Na de afhouding van bedrijfsvoorheffing zal de uitkering € 366,68 bedragen als de werkne(e)m(st)er alleen woont of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste. Als dit niet het geval is dan bedraagt de netto-uitkering slechts 287,67 €, De bedrijfsvoorheffing van 17,15% of 35% is al naargelang de situatie van de werknemer. Voor deeltijdse werknemers wordt een uitkering betaald in verhouding met het arbeidsregime van de werknemer vóór de vermindering van prestaties naar halftijds.

$$\text{« Halftijdse » uitkering X} \frac{\text{deeltijds arbeidsstelsel van de werknemer}}{\text{voltijdse arbeidstijd binnen de onderneming}}$$

**Voorbeeld:** binnen een onderneming waar de werkduur 38 uur bedraagt, stapt een werknemer die ¾-tijds of dus 28,5 uren is tewerkgesteld over op een systeem van ½ tijdskrediet. Hij zal een bruto-bedrag van € 331,93. Een bedrijfsvoorheffing van 17,15% of 35% zal van toepassing zijn op dit bruto-bedrag.

Bij een *prestatievermindering* tot 4/5-tijds, beloopt de maandelijkse bruto-uitkering € 205,57. Sinds 1 januari 2004 wordt een kleine bedrijfsvoorheffing afgehouden op deze uitkering.

De alleenstaande werkne(e)m(st)er geniet in deze situatie van een verhoogde uitkering gelijk aan € 248,08

Onder alleenstaande werkne(e)m(st)er wordt verstaan:

- de alleen wonende werkne(e)m(st)er
- de werkne(e)m(st)er die uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste.

Op deze uitkering wordt een bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Dit geeft de volgende maandelijkse bruto- en netto bedragen:

	- 5 jaar anciënniteit	5 jaar of meer. anciënniteit
50+ stelsel aan 4/5-tijds	205,57 EUR (248,08 EUR) <sup>1,2</sup> <b>133,63 EUR</b> <b>(161,26 EUR)<sup>1</sup></b> <b>(205,54 EUR)<sup>2</sup></b>	
50+ stelsel aan halftijds	442,57 EUR <b>287,68 EUR</b> <b>366,67 EUR<sup>1,2</sup></b>	

1. Als de werknemer alleenstaande is
2. Als de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste

Opgelet, het maandelijkse netto komt voort uit de afhouding van een bedrijfsvoorheffing. De bedoeling is om de afhouding aan de bron (de bedrijfsvoorheffing) beter te laten overeenstemmen met de uiteindelijk verschuldigde belasting.

## 4. Gemeenschappelijke bepalingen voor de verschillende rechten

### 4.1. De tewerkstellingsvoorwaarden.

Zoals hoger vermeld onder punten 1 tot 3, is een tewerkstellingsvoorwaarde (effectieve prestaties) gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving vereist voor de uitoefening van bepaalde rechten, met name:

- in geval van het recht op tijdskrediet “overgang naar halftijds”: 12 maanden minstens 3/4-tijds tewerkgesteld;
- in geval van het recht op 4/5-tijds: 12 maanden voltijds
- in geval van het recht op prestatievermindering voor de werknemers die ouder zijn dan 50 jaar:
  - vermindering tot halftijds: 12 maanden aan minstens 3/4-tijds
  - vermindering tot 4/5-tijds: 12 maanden voltijds of 4/5-tijds (binnen het kader van het algemeen stelsel of het oude stelsel van loopbaanonderbreking (zie punt 3.2 hierboven).

Voor de berekening van deze tewerkstellingsvoorwaarde, worden een bepaald aantal situaties gelijkgeschakeld met “effectieve prestaties”, daar waar andere situaties “geneutraliseerd” worden t.o.v. deze effectieve prestaties.

**Gelijkschakelingen:** alle periodes van opschorting van het arbeidscontract zoals voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten. Worden dus voornamelijk bedoeld: de jaarlijkse vakanties, het moederschapsverlof, het betaald educatief verlof, het klein verlet, het verlof om dwingende redenen, de feestdagen, de technische en economische werkloosheid. Wordt ook gelijkgeschakeld, de periodes van economische werkloosheid voor de bedienden voorzien in het kader van de crisismaatregelen. Op dezelfde manier worden de verlofdagen die toegekend werden in uitvoering van een collectieve overeenkomst (extralegale vakantie-dagen, anciënniteitverlof) gelijkgesteld. Tot slot worden de periodes van ziekte en ongeval eveneens gelijkgesteld maar enkel voor de periodes die door gewaarborgd loon gedekt zijn.

#### **Neutralisaties:**

Deze geneutraliseerde periodes verlengen de periode van 12 maanden. Men doet dus alsof ze niet hebben bestaan, hetgeen toelaat verder in de tijd terug te gaan (zie voorbeeld hierna). Ze hebben betrekking op:

- de periodes van de thematische verloven (zie punt V)
- de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst door verlof zonder wedde, staking of lock-out
- de periodes van ziekte of ongeval die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon, met een maximum van 5 maanden; dit maximum wordt op 11 maand gebracht bij een arbeidsongeval of een beroepsziekte
- de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst en van geleidelijke werkhervatting in geval van langdurige ziekte, van langer dan 6 maanden (zie uitleg onder punt 4.5)
- de periodes waarin de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig of halftijds onderbreekt (zie uitleg onder punt 4.4)
- de periodes die gedekt zijn door een overbruggingspremie of door een crisistijdscrediet (zie punt 4.6)

**Voorbeeld:** een werknemer dient een aanvraag voor een halftijds tijdscrediet in op 1.4.2008. De te overwegen periode van 12 maanden zou dus van 1.4.2007 tot en met 31.3.2007 moeten zijn. Ze heeft echter een ouderschapsverlof genomen van 1.7.2007 tot en met 30.9.2007. De periode die in overweging zal worden genomen voor de tewerkstellingsvoorwaarde gaat drie maanden eerder terug, dus vanaf 1.1.2007.

## 4.2. De verlengingen

### 4.2.1. Algemene regel

De verlenging van een tijdskrediet, een vermindering naar 4/5-tijds of een prestatievermindering is mogelijk. Deze verlenging zal beschouwd worden als een nieuwe aanvraag met als gevolg dat:

- de algemene toetredingsvoorwaarden tot de verschillende rechten en hun modaliteiten van toepassing blijven
- de termijn van schriftelijke kennisgeving dient gerespecteerd te worden (zie punt III, 1 hierna)
- de bepalingen inzake de planning- en voorkeursystemen dient nageleefd te worden (zie punt III,2 hierna).

Evenwel, teneinde de verlenging mogelijk te maken, dient de naleving van de tewerkstellingsvoorwaarde (zijnde gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving 3/4 of voltijds tewerkgesteld te zijn) beoordeeld te worden op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht.

**Voorbeeld:** een voltijds tewerkgestelde werknemer dient op 1.3.2007 een aanvraag in te einde gedurende een jaar 4/5-tijds te kunnen werken, en dit vanaf 1.6.2007 tot en met 31.5.2008. Hij kan zijn recht verlengen mits de indiening van een nieuwe aanvraag. Bij de beoordeling van de tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden voltijds zal dus rekening gehouden worden met zijn eerste aanvraag, dus op 1.3.2007.

*Bijzondere regels bij overgang van het systeem van loopbaanonderbreking en bepaalde rechten vervat in CAO nr. 77bis*

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77ter, gesloten op 10 juli 2002, regelt een aantal problemen bij de overgang van het vroegere systeem van loopbaanonderbreking (wet 22 januari 1985) naar het nieuwe systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en de vermindering van de prestaties tot halftijds. De meeste van deze gevallen zijn heden geregeld maar het is niet onmogelijk dat er nog een paar uitzonderlijke situaties bestaan. In deze enkele uitzonderlijke gevallen kan het zijn dat de volgende regels van toepassing zijn.

#### *Halftijds*

Om te kunnen genieten van deze bijzondere regel moet de werknemer of werkneemster aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- Een aanvraag tot halftijdse loopbaanonderbreking voor minimaal een jaar hebben ingediend.
- Nog in het oude systeem van loopbaanonderbreking zijn op 30 juni 2002.

- Ouder zijn dan 50 jaar bij de oorspronkelijke aanvraag tot halftijdse loopbaanonderbreking of bij de laatste vernieuwing.

Diegene die aan deze voorwaarden voldoet kan overstappen van het oude naar het nieuwe systeem zonder aan de voorwaarde te moeten voldoen om gedurende een jaar minstens 3/4-tijds gewerkt te hebben. Deze verlenging wordt natuurlijk dan wel beschouwd als een nieuwe aanvraag, met alle gevolgen van dien (toetredingsvoorwaarden, termijnen van kennisgeving, voorkeursstelsel).

#### *4/5 tijds*

Om van deze regeling te kunnen genieten moet de werknemer of werknemster aan volgende voorwaarden voldoen:

- Een aanvraag tot 4/5-tijdse loopbaanonderbreking voor de duurtijd van een jaar hebben gedaan.
- Nog in het oude systeem van loopbaanonderbreking zijn op 30 juni 2002.

Diegene die aan deze voorwaarden voldoet kan overstappen van het oude naar het nieuwe systeem zonder aan de voorwaarde te moeten voldoen om gedurende een jaar voltijds gewerkt te hebben. Ook in dit geval wordt deze verlenging beschouwd als een nieuwe aanvraag, met alle gevolgen van dien (toetredingsvoorwaarden, termijnen van kennisgeving, voorkeursstelsel).

### **4.3. Bijzondere modaliteiten voor zeer kleine ondernemingen**

---

In bedrijven met 10 of minder werknemers is het recht onderworpen aan de toestemming van de werkgever. Dit aantal van 10 werknemers wordt verstaan in termen van « hoofden » (aantal mensen) op 30 juni van het jaar dat de aanvraag voorafgaat. Bijvoorbeeld, bij een aanvraag in april 2009 neemt men het aantal personen op 30 juni 2008 als referentie.

In deze zeer kleine bedrijven dient de werkgever zijn beslissing (akkoord of niet) ten laatste tegen de laatste dag van de maand die volgt op de maand van de schriftelijke kennisgeving mee te delen. Bijvoorbeeld, voor een aanvraag die op 20 februari 2009 ingediend wordt, moet de beslissing van de werkgever ten laatste op 31 maart 2009 gebeuren.

### **4.4. Mogelijkheid voor de werknemers in tijdskrediet om meer te werken mits akkoord van de werkgever (CAO 77quinquies)**

---

De *CAO 77quinquies* van 20 februari 2009 heeft de *CAO 77* bis gewijzigd in die zin dat de werknemers die jonger of ouder zijn dan 50 jaar en die hun arbeidsprestaties hebben vermindert of geschorst, nu de mogelijkheid hebben weë meer te werken en kunnen overstappen:

- Hetzij van een halftijds tijdskrediet op een tijdskrediet aan 4/5;
- Hetzij van een volledig tijdskrediet (volledige schorsing van de arbeidsprestaties) op een halftijds tijdskrediet of op een tijdskrediet aan 4/5.

Zoals gezegd onder punt 4.1, legt de CAO 77 bis een tewerkstellingsvoorwaarde (effectieve arbeidsprestaties) van 12 maanden op ivm de uitoefening van bepaalde rechten. Voor de berekening van deze tewerkstellingsvoorwaarde schakelt de CAO bepaalde situaties gelijk met effectief geleverde arbeidsprestaties, daar waar ze andere neutraliseert.

Deze neutralisatie viseert de situaties opgesomd onder punt 4.1. en de CAO 77quinquies voegt daar nu nog de periodes aan toe tijdens de welke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig heeft geschorst of deze heeft verminderd tot halftijds in het kader van een tijdskrediet. Het is de bedoeling de werknemer alzo de kans te geven om opnieuw meer te gaan werken (groter uurrooster).

De situaties die zich kunnen voordoen zijn de volgende :

*1ste situatie : overstap van een halftijds tijdskrediet op een tijdskrediet aan 4/5-tijds.*

De werkne(e)m(st)er geniet van een halftijds tijdskrediet en zou rechtstreeks willen overstappen op een 4/5-tijdse tewerkstelling. De vroegere formulering van de CAO 77bis liet dit niet toe, want hij moest opnieuw voltijds aan het werk gedurende 12 maanden alvorens zijn aanvraag te kunnen indienen, ongeacht hij nu jonger of ouder dan 50 jaar was.

*2de situatie : overstap van een volledige schorsing op een halftijds tijdskrediet of op een tijdskrediet aan 4/5-tijds.* Als de CAO 77 quinquies niet zou hebben bestaan, dan had de werkne(e)m(st)er opnieuw aan de slag moeten gaan in minstens een ¾-tijdse tewerkstelling gedurende 12 maanden om op een halftijds tijdskrediet te kunnen overschakelen of opnieuw voltijds moeten gaan werken gedurende 12 maanden om van een tijdskrediet aan 4/5-tijds te kunnen genieten.

De nieuwe CAOquinquies heeft dit rechtgezet door voor de berekening van de 12 maanden een neutralisatie van de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig heeft geschorst of met de helft verminderd, te voorzien.

Zo geldt voor hoger vermelde gevallen dat bij een overgang van een halftijds tijdskrediet of een volledige schorsing naar een 4/5-tijdskrediet, de periode van tijdskrediet wordt geneutraliseerd, hetgeen betekent dat men zich gaat plaatsen voor de datum van de oorspronkelijke aanvraag van de werknemer om te beoordelen of aan de voorwaarde van een voltijdse tewerkstelling gedurende de 12 maanden die de aanvraag voorafgaan, is voldaan.

Op dezelfde manier geldt voor de overgang van een tijdskrediet met volledige schorsing van de arbeidsprestaties naar een halftijds tijdskrediet dat de periode van volledige schorsing

wordt geneutraliseerd om te beoordelen of de werknemer minstens  $\frac{3}{4}$ -tijds aan het werk is geweest gedurende de 12 maanden die aan zijn aanvraag vooraf zijn gegaan.

Voor wat de in te vullen formaliteiten betreft, moet de werknemer zijn werkgever verwittigen zoals hieronder beschreven.

#### **4.5. Mogelijkheid voor de werknemers in ziekteverlof langer dan 6 maanden en/of die geleidelijk aan het werk hervatten om van een tijdskrediet te genieten (CAO 77sexies)**

---

Deze CAO voegt aan de lijst van geneutraliseerde periodes de periodes van langdurige ziekte en de periodes van geleidelijke werkhervatting toe. Zo kan, wanneer de werknemer langer dan 6 maanden afwezig is op het werk, de onderbrekingsperiode van zijn arbeidsovereenkomst geneutraliseerd worden, op voorwaarde dat de werkgever hier geen bezwaar heeft tegen aangetekend omwille van organisatorische noodwendigheden en dit binnen de maand die volgt op de aanvraag van het tijdskrediet, uitgaand van de werknemer. De werknemer heeft ook de mogelijkheid, na een langdurige ziekte, om zijn werk geleidelijk aan te hervatten, tenminste als de arbeidsorganisatie dit toelaat.

Dus, zowel de periode van geleidelijke werkhervatting als de periode van langdurige ziekte die daaraan voorafgaat worden volledig geneutraliseerd. Zo krijgt de werknemer de kans om binnen een deeltijds arbeidsregime in het kader van een tijdskrediet verder te werken. Indien hij aan een ernstige ziekte lijdt, bvb aan kanker, dan wordt hij hiervoor niet gestraft.

#### **4.6. Mogelijkheid voor de werknemer die onder een crisismaatregel valt om te genieten van een tijdskrediet (CAO 77septies)**

---

De wijzigingen aangebracht door deze CAO zijn bedoeld om de werknemer toe te laten over te stappen van een crisistijdskrediet of van een economische werkloosheid voor bedienden op een klassiek tijdskrediet. Zo wordt de werknemer die onder een tijdelijk stelsel van overbruggingspremies, voorzien door de Vlaamse regering, valt, niet gestraft en heeft hij rechtstreeks toegang tot een klassiek tijdskrediet.

Deze mogelijkheid wordt aan de werknemer geboden, hetzij via een neutralisatie, hetzij via een gelijkstelling van voornoemde periodes.

*Zijn geneutraliseerd:* de periodes gedekt door een overbruggingspremie van de Vlaamse regering of door een crisistijdskrediet.

*Wordt gelijkgesteld:* de periode van economische werkloosheid voor bedienden, op dezelfde manier als hetgeen reeds bestond inzake economische werkloosheid voor arbeiders.

**Opmerking:** voor wat de tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur betreft (tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties met eventuele inrichting van de 4-dagenweek), blijft de werknemer die vóór deze prestatievermindering voltijds aan het werk was, gedurende de geviseerde periode als voltijds werkend beschouwd. Bijgevolg moest deze periode niet ge-neutraliseerd noch gelijkgesteld worden om toegang te hebben tot het tijdskrediet.

# III. De toepassingsmodaliteiten

## 1. De schriftelijke kennisgeving

### 1.1. Vormvereisten

---

De kennisgeving kan op twee manieren gebeuren:

- per aangetekend schrijven
- door het overhandigen van een geschrift aan de werkgever (of aan de personeelsdienst), met een ontvangstbewijs waarop de datum van overhandiging van de aanvraag vermeld staat.

### 1.2. Termijn

---

De schriftelijke kennisgeving moet 6 maanden op voorhand plaatsvinden in bedrijven met 20 of minder werknemers. In bedrijven met meer dan 20 werknemers moet die 3 maanden op voorhand gebeuren. Het aantal werknemers wordt in « hoofden » berekend op 30 juni van het jaar dat aan de aanvraag voorafgaat.

**Voorbeeld:** Voor de aanvragen die in 2010 werden ingediend neemt men het aantal werknemers tewerkgesteld op 30 juni 2009 als referentie.

Deze termijn kan bij schriftelijk onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gewijzigd worden.

De termijn van schriftelijke kennisgeving wordt ingekort tot **2 weken** in een specifiek geval: wanneer de werknemer zijn recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen (thematisch verlof – zie punt V) heeft uitgeput en hij onmiddellijk gebruik wenst te maken van één van zijn rechten voorzien door de CAO nr. 77bis. In dit geval dient de werknemer hetzelfde medisch attest in te dienen als vereist bij palliatieve zorgen.

Er valt ook te noteren dat het hier een termijn van kennisgeving aan de werkgever betreft en dus niet de indieningstermijn bij de RVA.

### 1.3. Inhoud en attesten

---

De schriftelijke kennisgeving dient de voorstellen van de werknemer m.b.t. de uitvoeringsmodaliteiten te bevatten:

- het gekozen stelsel (tijdskrediet, 4/5-tijds, prestatievermindering)
- de wijze van uitvoering:
  - 4/5-tijds: 1 dag of twee halve dagen, met de keuze van de dagen
  - halftijds: de keuze van het uurrooster onder de bestaande roosters in het bedrijf, gewoonlijk opgenomen in het arbeidsreglement

*Werkgever en werknemer moeten tot een akkoord komen m.b.t. deze uitvoeringsmodaliteiten vóór het einde van de maand die volgt op deze tijdens dewelke de schriftelijke kennisgeving heeft plaatsgevonden. Een schriftelijke wijziging van het arbeidscontract zal in deze veronderstellingen ook moeten gebeuren. Het bevat het nieuwe uurrooster en is van toepassing gedurende de gehele periode van de uitoefening van het recht.*

- de gewenste ingangsdatum
- de duur
- facultatief, de elementen van voorkeur (zie verder onder punt 2.3.).

In bepaalde situaties zal de indiening van een attest dat op aanvraag door de RVA wordt afgeleverd, vereist zijn. Dit attest vermeldt « hetgeen reeds opgenomen is geweest » inzake loopbaanonderbreking (stelsel van de wet van 22 januari 1985), tijdskrediet en recht op 4/5-tijds. Het attest zal bijgevoegd worden in geval van uitoefening van het recht op tijdskrediet (volledige onderbreking of vermindering tot halftijds) of het recht op 4/5-tijds.

Tot slot, indien de werknemer onmiddellijk na een thematisch verlof gebruik wenst te maken van één van de rechten zoals voorzien in de CAO nr. 77 bis, zal hij hetzelfde attest moeten indienen als dit dat recht geeft op het thematisch verlof.

**Voorbeeld:** In geval van een thematisch verlof binnen het kader van de palliatieve zorgen, dient de werknemer het bewijs van de omstandigheid te leveren door aan de werkgever een attest te bezorgen uitgereikt door de arts die de persoon die de palliatieve zorgen nodig heeft behandelt, waaruit blijkt dat de werknemer verklaart heeft voor deze palliatieve zorgen te willen instaan, zonder vermelding van de identiteit van de patiënt.

## 2. Planningsysteem – toepassing van de voorkeuren

### 2.1. Principe: organisatorische drempel

---

Een aantal organisatorische regels zijn nodig, zowel om de werking van het bedrijf te verzekeren als om te vermijden dat de werklast naar de andere werknemers van het bedrijf verplaatst wordt.

Het gaat hier niet om een bijkomende voorwaarde voor de uitoefening van de onderscheiden rechten, wel om een organisatorische drempel om de afwezigheden te plannen.

#### *Berekening van het referentieaantal*

Wanneer 5 % van de werknemers van de onderneming (technische bedrijfseenheid) of van de dienst (soepele definitie verbonden aan de eigen bedrijfskarakteristieken) tegelijk afwezig zijn of zullen zijn, komen organisatorische regels « *voorkeurstelsels* » in werking. Deze drempel van 5 % verhoogt met één eenheid per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 binnen de onderneming.

**Voorbeeld:** in een bedrijf met 200 werknemers, waarvan 20 ouder zijn dan 50 jaar bedraagt de organisatorische drempel  $5\% + 2$  werknemers. Dat betekent dat minstens  $10 + 2$  werknemers tegelijk afwezig kunnen zijn vooraleer de werkgever het recht zou hebben een aanvraag te weigeren, behalve mogelijk uitstel.

Het aantal werknemers dat als referentie geldt, is dat op 30 juni van het voorgaande jaar. De berekening van de werknemers gebeurt in alle hypothesen « per hoofd », ongeacht de arbeidsregeling (voltijds of deeltijds).

Indien er zich een probleem van afronding stelt zal men de algemene regel daaromtrent toepassen. Als het eerste cijfer na de komma 0, 1, 2, 3 of 4 is wordt er geen rekening mee gehouden. Is het eerste cijfer na de komma echter 5, 6, 7, 8 of 9 dan wordt er naar de hogere eenheid afgerond.

**Voorbeeld:** 4,42 geeft 4, daar waar 4,62 5 wordt.

#### *Berekening van de manier waarop de drempel is bereikt*

Bij de berekening (die maandelijks wordt uitgevoerd) om na te gaan of de 5%-drempel is bereikt, tellen alle werknemers mee die:

- hun recht op tijdskrediet, op 4/5-tijds of op prestatievermindering tezelfdertijd uitoefenen of zullen uitoefenen

- nog in loopbaanonderbreking zijn volgens de zin van de wet van 22 januari 1985 (volledige schorsing en prestatievermindering)

Tellen niet mee in de berekening:

- de werknemers die in loopbaanonderbreking zijn binnen het kader van een thematisch verlof (zie punt V)
- de werknemers die, na hun recht op verlof voor palliatieve zorgen of voor zware ziekte van een gezins- of familielid te hebben uitgeput, onmiddellijk wensen over te gaan op een tijdskrediet, een 4/5-tijds of een prestatievermindering; in deze veronderstelling worden zij niet meegerekend in de berekening van de drempel voor een periode van 6 maanden.

Tot slot, binnen diezelfde berekening, zullen de oudere werknemers die zich in een stelsel van prestatievermindering tot 4/5-tijds of tot halftijds bevinden, enkel gedurende 5 jaar meegeteld worden binnen het kader van de organisatorische drempel, ook al kan de prestatievermindering theoretisch maximum 15 jaar aanhouden. Voor werknemers ouder dan 50 jaar die zich nog in het oude systeem van loopbaanonderbreking bevinden begint het berekenen van de 5 jaar vanaf 1 januari 2002.

#### *De bijzondere situatie voor werknemers vanaf 55 jaar*

Ingevolge het Generatiepact en het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008, worden werknemers van 55 jaar en ouder die hun recht op 4/5-tijds uitoefenen (in het algemeen of in het bijzonder systeem dat is voorbehouden aan werknemers ouder dan 50 jaar met 20 jaar beroepsverleden – zie hierboven) **niet meer in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel**. Dit betekent dat zij volledig zijn uitgesloten voor de berekening (men neemt hen niet meer in rekening noch bij het nagaan of de drempel is bereikt, noch bij het vaststellen van de berekening zelf van de drempel). Dit betekent ook dat zij een absoluut recht genieten voor wat betreft loopbaanvermindering tot 4/5-tijds. Toch nog een kleine 'maar': voor de werknemers die een sleutelfunctie uitoefenen bestaat een bijkomende mogelijkheid tot uitstel. De effectieve uitoefening van het recht kan met maximum 12 maanden worden uitgesteld, mits motivatie van de werkgever. Het begrip 'sleutelfunctie' kan worden vastgesteld door een CAO op het niveau van de sector of de onderneming, of bij gebrek aan syndicale afvaardiging binnen de onderneming, door een wijziging van het arbeidsreglement.

## 2.2. Wijziging van de organisatorische drempel

---

De drempel van 5% (hierboven geveerd), wordt vastgelegd in de CAO nr. 77bis en kan **slechts** gewijzigd worden volgens een van de volgende modaliteiten:

- via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair (sub-)comité  
**Voorbeelden:** PC nr. 121 (schoonmaak), nr. 207 (bedienden scheikunde), nr. 306 (verzekeringen), nr. 314 (kappers) of nog, de distributiesector (PC nrs. 201, 202, 311, 312).
  - via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen een onderneming
  - via een wijziging van het arbeidsreglement, mits inachtnaam van de procedure zoals voorzien in de artikels 11 en 12 van de wet van 12 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen
- ! Deze twee laatste modaliteiten zijn enkel mogelijk indien het paritair (sub-) comité ze niet verbiedt. Dit is onder meer het geval in de textielsector (PC nr. 120) waar geen enkele afwijking op bedrijfsniveau is toegestaan.

De wijziging van de organisatorische drempel kan zowel in opwaartse als in neerwaartse zin gebeuren.

Er valt op te merken dat talrijke sectoren beslist hebben de werknemers die ouder zijn dan 50 jaar en die hun prestaties verminderen niet binnen deze grens mee te rekenen (voorbeeld: PC nr 112 – garages -, PC nr 306 – verzekeringen, PC nr 310 – banken). Het gaat hier om een maatregel die een betere carrièreplanning mogelijk maakt en bijdraagt tot het verhogen van de tewerkstellingsgraad van de 50-plussers, die dit kunnen of wensen te doen.

## 2.3. Voorkeurstelsel

---

De voorkeuren worden door de ondernemingsraad of in onderling akkoord met de syndicale delegatie vastgelegd.

Bij gebrek hieraan is een suppletieve regeling van toepassing. Die is vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis en vermeldt volgende elementen, in volgorde van belangrijkheid:

- 1** Werknemers die hun recht uitoefenen met het oog op het verlenen van palliatieve zorgen of om een zwaar ziek gezins- of familielid te verzorgen, wanneer het recht op het specifieke verlof opgebruikt is.
- 2** Werknemers waarvan beide gezinsleden werken alsook werknemers uit een eenoudergezin, met 1 of meerdere kinderen beneden de 12 jaar, of met een kind op komst. Indien verschillende personen voor deze voorkeur in aanmerking komen worden ze « gerangschikt » volgens het aantal kinderen van minder dan 12 jaar die deel uitmaken van het gezin. Tot slot, laatste subregel: de kortste duur wordt bevoorrecht.

**Voorbeeld:** indien twee werknemers elk twee kinderen onder de 12 jaar hebben, krijgt diegene die de uitoefening van zijn recht voor 6 maanden gevraagd heeft voorrang op de collega die een jaar heeft aangevraagd.

- 3 Oudere werknemers van meer dan 50 jaar die hun recht uitoefenen op prestatievermindering tot 4/5-tijds
- 4 Werknemers ouder dan 50 jaar die hun recht uitoefenen op prestatievermindering tot halftijds.
- 5 Tot slot, werknemers die hun recht uitoefenen om een beroepsopleiding te kunnen volgen.

## 2.4. Praktische uitvoering

---

Wanneer de drempel bereikt is, worden aan het einde van iedere maand, de voorkeuren verwerkt van de aanvragen die ingediend zijn tussen de 16de van de vorige maand en de 15de van de lopende maand.

**Voorbeeld:** eind maart worden de aanvragen behandeld die ingediend werden tussen 16 februari en 15 maart.

De werkgever moet de betrokken werknemers, aan het einde van de maand, individueel meedelen op welke datum zij hun recht op tijdskrediet, 4/5-tijds of prestatievermindering tot halftijds zullen mogen uitoefenen, rekening houdend met de voorkeurregels en de planning, en dus met de beschikbare plaatsen op de kalender. Zodra deze datum vastgelegd is, kan die niet meer door de werkgever gewijzigd worden, zelfs niet als er in de volgende maanden een aanvraag wordt ingediend door een werknemer met een betere voorkeurschikking.

## 3. Uitstel

### 3.1. Redenen van uitstel

---

De werkgever kan de uitoefening van het recht op tijdskrediet, 4/5-tijds of prestatievermindering om **interne of externe dwingende redenen** één maal uitstellen, met andere woorden organisatorische behoeften, continuïteit en reële vervangingsmoeilijkheden. Er kan een verduidelijking van deze redenen op ondernemingsvlak komen. De bewijslast voor deze motivering berust bij de werkgever.

### 3.2. Duur

---

Dit uitstel kan maximaal 6 maanden duren. Er kan een andere duurtijd overeengekomen worden tussen werkgever en werknemer. Het uitstel kan niet worden gecumuleerd met de regeling i.v.m. planning. Dat betekent dat de langste termijn de kortste termijn opslorpt en dat beide termijnen niet opgeteld worden.

### 3.3. Praktische modaliteiten

---

De werkgever kan de uitoefening van het recht binnen de **kalendermaand** volgend op de schriftelijke kennisgeving uitstellen. Hij moet de ingeroepen redenen voor dit uitstel rechtvaardigen. Indien de werknemer het niet eens is met het uitstel kan hij de tussenkomst van de syndicale delegatie in het bedrijf vragen. Hij kan de kwestie ook aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité.

De werkgever kan gebruik maken van deze uitstelmogelijkheid ongeacht of de organisatorische drempel, zoals geïndiceerd onder punt 2, bereikt is of niet.

### 3.4. Bijzondere bepaling

---

Zoals hierboven uiteengezet in punt 2.1., bestaat er een bijzondere mogelijkheid tot uitstel voor de werknemers van 55 jaar en meer die een sleutelfunctie uitoefenen. Het uitstel kan maximum 12 maanden bedragen en dient te worden gemotiveerd door de werkgever. Het begrip 'sleutelfunctie' kan worden vastgesteld door een CAO op het niveau van de sector of de onderneming, of bij gebrek aan syndicale afvaardiging binnen de onderneming, door een van het arbeidsreglement.

## 4. Intrekking of wijziging voor de werknemers die het recht op 4/5-tijds of de prestatievermindering voor “50+” uitoefenen

Een tijdelijke intrekking of wijziging van het recht is mogelijk voor redenen en volgens modaliteiten (termijn van kennisgeving, duur, ...) die in naleving van volgende hiërarchie binnen de onderneming bepaald worden:

- door de ondernemingsraad
- bij gebrek aan ondernemingsraad, met de syndicale afvaardiging
- of, bij gebrek aan beide organen, door een wijziging van het arbeidsreglement.

Met andere woorden, **indien niets voorzien** is bij toepassing van dit systeem is er **geen mogelijkheid** tot intrekking of wijziging op vlak van de onderneming.

Bovendien zijn de redenen waarvoor een intrekking of wijziging op bedrijfsvlak en volgens hoger vermelde modaliteiten doorgevoerd kan worden, strikt voorzien: het moet gaan om ziekte van een collega, een buitengewone vermeerdering van het werk of andere dwingende redenen.

Ten slotte zal de arbeidsovereenkomst nogmaals gewijzigd moeten worden voor de periode van terugkeer naar een voltijdse tewerkstelling.

# IV. Bijkomende bepalingen

## 1. Bescherming tegen ontslag

Bij de uitoefening van een van hoger beschreven rechten wordt een bescherming tegen ontslag toegekend. De beschermingsperiode begint te lopen vanaf de schriftelijke kennisgeving mits naleving van de hoger beschreven termijnen en modaliteiten en duurt tot 3 maanden na het einde van de uitoefening van het recht. In zeer kleine ondernemingen (10 of minder werknemers)<sup>1</sup> loopt de bescherming ten einde, in geval van weigering door de werkgever, 3 maanden na de weigering.

Gedurende die periode kan de werkgever geen enkele handeling verrichten die ertoe zou strekken een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, tenzij voor dringende redenen of redenen vreemd aan de uitoefening van een van deze rechten. De werkgever heeft de bewijslast voor deze reden. Bij niet-naleving van deze bepalingen is de werkgever verplicht tot het uitbetalen van een schadeloosstelling gelijk aan zes maanden loon, bovenop de gewone ontslagvergoeding.

## 2. Terugkeer in het bedrijf

Na afloop van de periode van tijdskrediet of prestatievermindering (4/5 of halftijds), moet de werknemer zijn oude arbeidsplaats opnieuw kunnen opnemen. Indien dit onmogelijk is moet hij gelijkwaardig werk krijgen, in overeenstemming met zijn arbeidsovereenkomst.

## 3. Sociale zekerheid

### 3.1. Principe

De bepalingen die van toepassing zijn inzake sociale zekerheid zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 21 januari 2003 dat de verschillende van toepassing zijnde reglementeringen wijzigt. Deze verscheidene nieuwe bepalingen vinden hun uitwerking vanaf 1 januari 2002, datum van in voege treding van het nieuw systeem van tijdskrediet.

---

<sup>1</sup> Ter herinnering: in deze ondernemingen is het recht afhankelijk van het akkoord van de werkgever

## 3.2. Pensioenen

---

De periode van uitoefening van *het recht op prestatievermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar*, hetzij 4/5tijds, hetzij halftijds, wordt integraal gelijkgesteld, en dit ongeacht de duur.

Voor wat betreft het recht op *tijdskrediet* (volledige onderbreking van de prestaties of overgang naar halftijds), wordt een maximale periode van 36 maanden gelijkgesteld.

**Opmerking:** het gaat om een gelijkschakeling in tijd en niet in volume: 1 jaar overstappen op halftijds telt voor 12 maanden gelijkstelling en dus niet voor 6!

**Opgelet** als gevolg van de wijziging ingevoerd door CAO nr. 77quater voor wat betreft het recht op volledige schorsing van de prestaties, gebeurt het dat er gedurende bepaalde periodes van het tijdskrediet geen uitkeringen meer worden toegekend. De gelijkstelling inzake pensioen is gebonden aan de betaling van de uitkering tijdskrediet. Dus: geen uitkering = geen gelijkstelling voor het pensioen.

Voor wat betreft de uitoefening van het recht op 4/5tijds, is de gelijkstelling voorzien voor een maximale periode van 60 maanden, zijnde dus de maximumduur die in dit systeem kan genomen worden.

In al deze situaties van gelijkstelling zal de werknemer of werknemster dus beschouwd worden als iemand die zijn arbeidsprestaties noch verminderd noch onderbroken heeft voor wat de berekening van zijn of haar pensioen betreft, en dit op voorwaarde dus dat een uitkering tijdskrediet genoten werd.

## 3.3. Jaarlijkse vakantie

---

De periodes van tijdskrediet, 4/5-tijds en prestatievermindering voor werknemers ouder dan 50 worden niet gelijkgesteld wat de jaarlijkse vakantie betreft, dit noch voor de berekening van het vakantiegeld, noch voor de berekening van het aantal vakantiedagen. Als de tewerkgestelde werknemer opteert voor een volledige onderbreking van zijn arbeidsprestaties zal er een vertrektoelage worden uitbetaald, zoals bij einde contract. In de andere gevallen van prestatievermindering zal er een aanpassing gebeuren van het aantal vakantiedagen in functie van het gekozen deeltijds stelsel (mits evenwel de betaling van een klein supplement het eerste jaar).

## 4. Vervangingsplicht

In tegenstelling tot de loopbaanvermindering, voorziet het stelsel van tijdskrediet geen verplichte vervanging van de werknemer die tijdskrediet opneemt, 4/5-tijds werkt of zijn prestaties vermindert. Deze verplichting is sinds 1 januari 2002 geschrapt. Sommige sectoren die zich bewust zijn van bepaalde organisatorische problemen die kunnen rijzen ingevolge afwezigheden, hebben bijzondere bepalingen voorzien betreffende de vervanging. Dit is onder meer het geval in het PC nr. 121 (schoonmaak).

Een overgangsmaatregel blijft behouden: de lopende vervangingsovereenkomsten in het kader van loopbaanonderbreking dienen verder uitgevoerd te worden.

## 5. Bijkomende premies

Bovenop hoger vermelde uitkeringen kunnen een aantal bijzondere premies uitbetaald worden.

Het Vlaamse Gewest keurde een Besluit van de Vlaamse Regering goed op 1 maart 2002 (gewijzigd door een besluit van de regering dat dateert van 25 maart 2005) dat een systeem van aanmoedigingspremies inhoudt, bovenop hetgeen voorzien is inzake tijdskrediet. Zonder te diep in de details te willen treden kunnen we het systeem als volgt samenvatten:

### *Toetredingsvoorwaarden*

- tewerkgesteld zijn in een bedrijf dat een overeenkomst gesloten heeft met betrekking tot de volledige of gedeeltelijke toepassing van de Vlaamse aanmoedigingspremies; deze overeenkomst kan op vlak van het paritair comité of van het bedrijf afgesloten zijn; bij ontstentenis wordt een suppletief stelsel toegepast; de meeste paritaire comités hebben dit recht op regionale premies geopend.
- de Vlaamse sociaal-profit sector is uitgesloten (heeft eigen bijzondere regels)
- in het Vlaamse Gewest tewerkgesteld zijn

### *Premies*

**Opleidingskrediet:** tussen € 50\* en € 150\* gedurende een periode van maximum 24 à 30 maanden voor bepaalde opleidingen.

**Zorgkrediet:** van € 50\* tot € 150\* gedurende een periode van 12 maanden, verlengbaar, om voor een klein kind (max. 7 jaar), een bejaarde ouder (minimum 70 jaar oud) of een ziek familielid te zorgen.

\* niet-geïndexeerde bedragen

Premies kunnen, in bepaalde gevallen, eveneens worden toegekend aan werknemers uit bedrijven in moeilijkheden of herstructurering (gaande van € 50\* tot en met € 125\*).

Meer informatie over deze premies kan bekomen worden op de website van de Vlaamse Administratie [http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/prim\\_privé.htm](http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/prim_privé.htm)

Bepaalde sectoren of bedrijven kunnen tevens ook bijkomende premies toekennen. Dit is zo het geval in de schoot van het PC 218 (Aanvullend Bedienden), waar er voorzien is dat het sectoraal sociaal fonds een maandelijkse premie van € 60,04<sup>2</sup> uitbetaalt aan de werknemers ouder dan 55 jaar die hun prestaties tot 4/5tijds verminderen in het kader van het stelsel voor 50-plussers. Geval per geval te onderzoeken dus. \* niet-geïndexeerde bedragen

## 6. Cumul met inkomsten uit andere activiteiten (als zelfstandige of loontrekkende)

Alle uitkeringen in het kader van het recht op tijdskrediet, 4/5-tijds of prestatievermindering kunnen gecumuleerd worden met:

- inkomsten uit de uitoefening van een politiek mandaat als gemeenteraadslid of OCMW-lid
- inkomsten uit een activiteit als loontrekkende die sinds ten minste 1 jaar voor begin van het tijdskrediet als bijkomende activiteit uitgeoefend werd.

Enkel de uitkering voor tijdskrediet als « volledige schorsing » kan gecumuleerd worden met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit op voorwaarde dat deze activiteit sinds ten minste 1 jaar voor begin van het tijdskrediet als bijkomende activiteit uitgeoefend werd. De cumul wordt gedurende 12 maanden toegestaan.

Deze cumuleerbare activiteiten moeten aangegeven worden op het formulier C61 CA077bis, ingediend bij de RVA. Zoniet kunnen de uitkeringen teruggevorderd worden.

## 7. Cumuleren met een pensioen

Het cumuleren van de uitkeringen met een pensioen (ouderdoms-, rust-, anciënniteits-, overlevingspensioen) Belgisch of buitenlands is niet mogelijk.

---

<sup>2</sup> De premie wordt jaarlijks geïndexeerd. Zij wordt uiterlijk tot eind juni 2009 betaald, onder voorbehoud van de vernieuwing van de sectorale overeenkomst.

## 8. Cumuleren met een opleidingsactiviteit/mentorschap

De uitkeringen die worden toegekend binnen het kader van een halftijdse prestatievermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar, kunnen gecumuleerd worden met de inkomsten uit een bezoldigde activiteit van opleiding, begeleiding of mentorschap van nieuwe werknemers (minder dan één jaar anciënniteit binnen de onderneming). De cumul is beperkt en vereist de naleving van een reeks voorwaarden (opgenomen in het koninklijk besluit van 12 december 2001).

## 9. Fiscaliteit

De uitkeringen inzake tijdskrediet, 4/5tijds en prestatievermindering zijn bruto inkomsten die als « andere vervangingsinkomens» belast worden. Sinds 1 januari 2004 wordt er aan de bron van deze vergoedingen een bedrijfsvoorheffing afgehouden. Dit is 10,13 % op de uitkeringen igv volledige onderbreking van de arbeidsprestaties, 17,15 % igv vermindering van prestaties. Er zijn evenwel een reeks uitzonderingen: 35 % igv tijdskrediet aan 4/5-tijds, behalve voor de alleenstaanden die uitsluitend samenwonen met een of meer kinderen waarvan minstens een ten laste, 35% igv halftijds tijdskrediet als men 50 jaar of ouder is geworden, behalve voor de alleenstaanden en de thematische verloven, en dit voor de aanvragen die sinds 1 januari 2009 werden ingediend, 30% voor dezelfde formule maar dan voor de werknemers tot jonger dan 50. De afhouding zal in de meeste gevallen lager zal zijn dan de eindbelasting op deze uitkeringen. Deze inkomsten moeten in de belastingsaangifte ingeschreven worden onder de code 1271 of 2271 (gehuwde vrouw of wettelijk samenwonend). U kan dus beter rekening houden met deze elementen wil u geen onaangename verrassingen tegenkomen bij het opstellen van uw belastingsdocumenten een jaar na ontvangst van uw inkomsten. De voorzichtigheid gebiedt dus alvast een klein deel van deze inkomsten opzij te houden.

## 10 Grensarbeiders of personen gedomicilieerd in een andere lidstaat van de Europese Unie

Vroeger diende de woonplaats in België gevestigd te zijn om recht te hebben op uitbetaling van de uitkeringen. Deze voorwaarde wordt uitgebreid: het volstaat voortaan dat men een woonplaats heeft in een van de landen binnen de Europese Unie. Dit betekent dus dat de grensarbeiders, of andere werknemers, die buiten België wonen maar in ons land werken ten volle van het systeem kunnen genieten. De uitkeringen worden echter steeds in België betaald. De begunstigden zullen dus over een bankrekening in België dienen te beschikken.

## 11 Tijdskrediet en brugpensioen

Overstappen van een systeem van tijdskrediet naar het brugpensioen is mogelijk maar wordt soms bemoeilijkt door de toepassing van bepaalde regels. Problemen rijzen voornamelijk bij de bepaling van het referteloon voor de berekening van de bijkomende vergoeding die door de werkgever moet worden betaald. Inderdaad, als er niets wordt overeengekomen tussen de partijen dan geldt als refertemaand, de maand die voorafgaat aan de op brugpensioenstelling, wat problematisch kan zijn in geval van vermindering van de arbeidsprestaties. Talrijke sectoren houden rekening met deze moeilijkheid en hebben bepalingen ingevoerd die hier rekening mee houden bij de berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding. Zo is er onder meer voorzien dat er rekening wordt gehouden met het salaris van de werknemer voor de vermindering van zijn arbeidsprestaties of met een salaris dat omgezet wordt naar een voltijds loon. Dergelijke regels bestaan bvb. reeds in de PC's nr. 112 (garages), nr. 115 (glasnijverheid), nr. 118 (voeding), nr. 142.1 (terugwinning metalen), nr. 149.1 (elektriciens), nr. 149.2 (koetswerk), nr. 149.3 (edele metalen), nr. 149.4 (metaalhandel), nr. 209 (bedienden metaal), of nog, nr. 317 (bewaking) en nr. 321 (groothandelaars en verdelers van geneesmiddelen). Men zal op dit punt waakzaam moeten zijn en duidelijke overeenkomsten treffen met de werkgever.

Ingevolge het Generatiepact werd de vereiste anciënniteitsvoorwaarde om met brugpensioen te kunnen gaan sterk omhooggetrokken. Het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 heeft dit in zekere zin wat gecorrigeerd door een betere gelijkstelling te voorzien wat betreft de periodes van tijdskrediet voor de berekening van de beroepsanciënniteit. Gelet de complexiteit van de berekening, kunnen we hierop niet verder ingaan binnen het bestek van deze uitgave. Het is echter belangrijk zich goed te informeren met betrekking tot deze berekeningen.

## 12 Tijdskrediet en opzeg

Als een werknemer zijn opzeg<sup>3</sup> krijgt en die moet presteren, zal deze opzeg niet lopen tijdens de periode van volledige onderbreking van prestaties in het kader van een tijdskrediet, en zoals dat trouwens het geval is voor andere oorzaken van onderbreking van de arbeidsprestaties (ziekte, vakantie, ...). De opzeg daarentegen verloopt normaal in geval van vermindering van prestaties, vermits de werknemer in dat geval wordt behandeld zoals iedere andere deeltijdse werknemer.

---

<sup>3</sup> Zonder nadeel van zijn ontslagbescherming, zie punt IV, 1, hoger

# V. Thematische verloven

## 1. Principes

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 zoals dat tot op heden het geval is.

Ter herinnering:

- het recht op **ouderschapsverlof** bestaat uit een loopbaanonderbreking van 3 maanden voltijds of 6 maanden halftijds of 15 maanden 4/5-tijds om voor een kind te zorgen, tot aan de leeftijd van 12 jaar
- het recht op **verlof voor palliatieve zorgen** vertaalt zich in een loopbaanonderbreking (volledige schorsing of vermindering van prestaties) van 1 maand, 1 maal verlengbaar, om te zorgen voor een ongeneeslijk zieke persoon
- het recht op **verlof om voor een zwaar ziek familie- of gezinslid te zorgen** betreft een loopbaanonderbreking van minimum een maand en maximum 3 maanden, vernieuwbaar tot een maximumperiode van een jaar voltijds of 24 maanden prestatiever die opgenomen wordt om voor een zwaar ziek familie- of gezinslid te zorgen.

Het maandbedrag van de bruto-uitkering bedraagt € 726,85 (onderhevig aan een bedrijfsvoorheffing) voor een voltijdse werknemer die zijn prestaties volledig schorst. Dit bedrag wordt aangepast voor de deeltijdse werknemer of voor diegene die zijn arbeidsprestaties vermindert. Voor bijkomende informatie, zie onze brochure op onze website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).

Onderbrekingen die in dit kader opgenomen worden staan bovendien volledig los van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering en de prestatievermindering tot halftijds (alle hierboven onder punt II beschreven systemen). Bijgevolg:

- worden ze **niet meegerekend** voor de maximumduur van tijdskrediet en 4/5-werk
- komen ze geenszins in aanmerking bij de bepaling van de organisatorische drempel van 5 % (of andere), zoals beschreven onder punt III, 2.

## 2. Overstap van een halftijds, 4/5tjids tijdskrediet of van een vermindering van prestatie voor 50-plussers op een van de thematische verloven, en vice versa

Sommige werknemers of werkneemsters die zich in een periode van een halftijds, 4/5tjids tijdskrediet of van een vermindering van prestatie voor werknemers ouder dan 50 jaar bevinden, wensen tijdelijk over te stappen op een van de mogelijkheden die bestaan inzake thematische verloven. De meest voorkomende situatie is veruit die van de werknemer of werkneemster die zijn/haar prestaties heeft verminderd tot 4/5tjids en een ouderschapsverlof onder vorm van een volledige werkonderbreking van 3 maanden wenst op te nemen.

Dergelijke overstap is mogelijk. Betrokkene hoeft desgevallend geen einde te maken aan zijn arbeidsregime van 4/5tjids of aan een lopende prestatievermindering.

Vanaf de eerste dag van het toegestane thematisch verlof (mits naleving uiteraard van de voorwaarden en modaliteiten die met dit thematisch verlof gepaard gaan), zal de werknemer zijn uitkeringen aangepast zien. Op het einde van het thematisch verlof neemt de werknemer automatisch zijn 4/5tjids of ander regime weer op, tot aan het einde van de oorspronkelijk! voorziene termijn. Er heeft dus geen onderbreking van de periode van 4/5tjids of andere prestatievermindering plaatsgevonden, maar eerder een 'opeenstapeling' van termijnen.

**Voorbeeld:** een werknemer heeft een 4/5-tijds genomen voor 3 jaar, van 1.1.2006 tot en met 31.12.2008. Op 1.1.2007, wenst hij een ouderschapsverlof te nemen van 3 maanden o.v.v. een volledige onderbreking van zijn prestaties. Hij zal met ouderschapsverlof zijn vanaf 1.1.2007 tot en met 31.3.2007. Vanaf 1.4.2007, keert hij terug naar zijn 4/5tjids en dit, zoals oorspronkelijk voorzien, tot en met 31.12.2008. De periode 4/5tjids wordt dus niet als dusdanig verlengd maar de werknemer behoudt wel zijn recht voor het niet opgenomen "saldo". In dit voorbeeld heeft betrokkene dus nog recht op 2 jaar en 3 maanden in een stelsel van 4/5 tijds.

Het is ook mogelijk om een thematisch verlof te verlengen (voornamelijk ouderschapsverlof) door een tijdskrediet of een van de periodes van prestatievermindering. De periode van het thematisch verlof wordt aldus geneutraliseerd voor de berekening van de tewerkstellingsvoorwaarden (zie punt II.4.1 hoger).

## VI. Indienen van het formulier bij de RVA

Het formulier met betrekking tot de aanvraag van uitkeringen wordt door de werknemer en de werkgever ingevuld. Het dient per aangetekend schrijven te worden verstuurd naar het werkloosheidskantoor van de RVA waar de werknemer woont, uiterlijk twee maanden na aanvang van het tijdskrediet of de prestatievermindering, maar beter is de aanvraag zo spoedig mogelijk in te dienen. Voor de werknemers die niet in België woonachtig zijn (bv. grensarbeiders) dient het formulier te worden ingediend bij het RVA-kantoor gelegen in het gebied van de technische eenheid van de onderneming.

### RVA Formulieren:

*Voltdijs tijdskrediet*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_volledig/FormNL.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_volledig/FormNL.pdf)

*Halftijds tijdskrediet*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_1-2/FormNL.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_1-2/FormNL.pdf)

*4/5de tijdskrediet*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_1-5/FormNL.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_1-5/FormNL.pdf)

# VII. Het crisistijdskrediet en de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties

## Principes

Een werkgever erkent als onderneming in moeilijkheden heeft de mogelijkheid, individueel, aan zijn voltijdse werknemers een crisistijdskrediet voor te stellen, onder vorm van een prestatievermindering van 1/5 of van 1/2.

Het crisistijdskrediet wordt onder meer geregeld door de wet van 19 juni 2009 over de diverse bepalingen inzake tewerkstelling tijdens de crisis en door het koninklijk uitvoeringsbesluit van 28 juni 2009.

Deze maatregel is van kracht sinds 25 juni 2009, werd intussen verlengd tot en met 30 september 2010 en zou kunnen verlengd worden tot en met 31 december 2010.

### *Toegangsvoorwaarden en modaliteiten voor de werkgever*

- *Tot de privé-sector behoren.* De werkgever dient onder het toepassingsveld te vallen van de wet van 05.12.1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;
- *Erkend zijn als bedrijf in moeilijkheden,* namelijk een daling van ten minste 15% van zijn omzet, productie of bestellingen ondergaan, of een tijdelijke werkloosheid voor arbeiders gelijk aan minstens 20% van het aantal opgegeven dagen aan de RSZ bereiken ;
- *Een CAO of ondernemingsplan moet het crisistijdskrediet voorzien ;*
- *Formulier crisiswet – 1 bestemd voor de RVA.* De werkgever moet ten minste 14 dagen voor de 1ste toepassing van de maatregel het ad hoc formulier indienen om te bewijzen dat hij wel degelijk aan de voorwaarden van onderneming in moeilijkheden voldoet en dat een CAO of ondernemingsplan werd goedgekeurd. De RVA zal daarna een al dan niet positieve beslissing nemen tav de werkgever.

[http://www.onem.fgov.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf](http://www.onem.fgov.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf)

## *Toegangsvoorwaarden en modaliteiten voor de werknemer*

- *Voltijdse tewerkstelling.* Enkel de voltijdse werknemers komen in aanmerking voor de maatregel. Dus, in tegenstelling tot het klassieke tijdskrediet, kan een werknemer die  $\frac{3}{4}$  tijds is tewerkgesteld zijn prestaties in het kader van een crisistijdskrediet niet verminderen tot halftijds. De werknemer die zijn prestaties binnen het kader van een klassiek tijdskrediet reeds heeft verminderd kan onder bepaalde voorwaarden genieten van de maatregel (zie lager) ;
- *Akkoord van de werknemer.* De werknemer is niet verplicht het voorstel van zijn werkgever te aanvaarden. Als hij dit wel doet dan wordt een schriftelijke avenant, bijgevoegd aan de arbeidsovereenkomst, gesloten ;
- *Formulier bestemd voor de RVA.* Indien de RVA een positief advies geeft aan de onderneming, dan dient de werknemer, om van de maatregel te kunnen genieten, het formulier C61 crisistijdskrediet aangetekend te versturen, uiterlijk 2 maanden nadat hij gestart is met het verminderen van zijn arbeidsprestaties ;  
[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_crisis/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_crisis/FormFR.pdf)
- *Minimum 1 maand en maximum 6 maanden,* zijnde de minimum- en maximumduur voor de uitoefening van dit recht. De opgenomen periodes kunnen hernieuwd worden mits wederzijds akkoord tussen werkgever en werknemer, voor zover de 6 maanden niet zijn bereikt en de maatregel nog steeds van kracht is ;
- *Het crisistijdskrediet wordt niet verrekend in de maximumduur van het klassieke tijdskrediet.* De periodes van prestatievermindering van  $\frac{1}{5}$  of van halftijds worden niet afgetrokken van de maximumduur van het  $\frac{1}{5}$  of halftijds tijdskrediet ;
- *Wanneer de werknemer ontslagen wordt* zal deze voor de berekening van de vooropzeg of de compenserende opzegvergoeding niet beschouwd worden als iemand die zijn prestaties heeft verminderd. Opgelet, in tegenstelling tot het klassieke tijdskrediet heeft dit ook betrekking op de berekening van de verbrekingsvergoeding ;
- *Omzetting van het klassieke tijdskrediet in crisistijdskrediet.* De maatregel heeft uitsluitend betrekking op de werknemers die een  $\frac{1}{5}$  of halftijds klassiek tijdskrediet genomen hebben dat aanving vóór 24 december 2008. Als de onderneming kan aantonen dat ze tussen 25 december 2008 en 25 juni 2009 in moeilijkheden verkeerde, kan de werknemer een omzetting van zijn tijdskrediet in crisistijdskrediet vragen. Het saldo van het klassieke tijdskrediet zal dan verhoogd worden met de omgezette periode.

De ad hoc formulieren zijn terug te vinden via volgende links:

*Voor de werkgever:*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf)

*Voor de werknemer :*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_crisis\\_conversie/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_crisis_conversie/FormFR.pdf)

Opgelet, de omzetting zal slechts gebeuren voor de periode waarin de onderneming in moeilijkheden was.

Wanneer de verschuldigde uitkering in het kader van een crisistijdskrediet hoger ligt dan deze ontvangen voor het klassieke tijdskrediet, dan dient er een aanpassing te gebeuren.

Opgelet, de aanvragen voor omzetting moesten bij de RVA binnen zijn voor 01.01.2010.

**Voorbeelden:** Een werknemer startte op 01.02.2009 met een halftijds klassiek tijdskrediet voor een duur van 6 maanden. Hij vraagt op 01.08.2009 een crisistijdskrediet aan. De periode van 1 februari 2009 tot en met 1 augustus 2009 zal omgezet kunnen worden in een crisistijdskrediet.

*Een werknemer geniet sinds 01.01.2009 van een klassiek tijdskrediet, en dit tot en met 30.06.2009. Vermits het bedrijf pas sinds 01.04.2009 als onderneming in moeilijkheden is erkend, zal hij slechts van een omzetting kunnen genieten voor de periode tussen 01.04.2009 en 30.06.2009.*

- Cumul mogelijk van een RVA-uitkering met een supplement dat door de werkgever wordt betaald. Deze cumul is evenwel beperkt. Het totaal loon + de RVA-uitkering + het loonsupplement kunnen de 100% van het vroegere brutoloon niet overschrijden (indexering en baremieke aanpassingen geneutraliseerd).
- Uitoefening van een activiteit gedurende het crisistijdskrediet. Hierbij wordt verwezen naar punt 6 onder IV Bijkomende bepalingen. Dezelfde regels zijn hier van toepassing, evenwel met volgende nuance: de vergoeding kan ook gecumuleerd worden met de uitoefening van een zelfstandige activiteit in bijberoep voor zover deze activiteit tegelijkertijd werd uitgeoefend met de activiteit waarvoor de prestaties zijn verminderd, gedurende ten minste 12 maanden die aan het begin van de prestatievermindering voorafgingen.

# Bijlage – Tabel met overzicht van de uitkeringsbedragen

## I. Het klassieke tijdskrediet

Bedragen van toepassing op de uitkeringen die vanaf 1.3.2009 worden uitbetaald.

In vetjes, bedragen na toepassing van de bedrijfsvoorheffing.

Voor wat betreft de halftijdse systemen zijn nieuwe bedragen van bedrijfsvoorheffing van toepassing voor de nieuwe aanvragen of verlengingen die ingaan vanaf 1 januari 2009.

	- 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 <b>155,54 EUR</b> <b>184,09 EUR<sup>1</sup></b>	222,19 EUR <b>144,43 EUR</b> <b>184,09 EUR<sup>1</sup></b>	296,25 EUR <b>207,38 EUR</b> <b>245,45 EUR<sup>1</sup></b>	296,25 EUR <b>192,57 EUR</b> <b>245,45 EUR<sup>1</sup></b>
	Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.1.09  <b>184,09 EUR</b>		Aanvragen of verlengingen tss 01.06.07 en 31.12.08  <b>245,45 EUR</b>	
			Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.06.07	
		Minder dan 20 jaar beroeps-anciënniteit  <b>155,54 EUR</b>	Meer dan 20 jaar beroeps-anciënniteit  <b>245,45 EUR</b>	

Vermindering van arbeidsprestaties tot 4/5-tijds	----	146,32 EUR (188,82 EUR) <sup>1</sup> <b>95,11 EUR</b> <b>(122,74 EUR)<sup>2</sup></b> <b>(156,44 EUR)<sup>3</sup></b>
		Oudere aanvragen of verlengingen tussen 01.06.07 en 31.012.08  <b>95,12 EUR</b> <b>122,74 EUR<sup>2</sup></b> <b>156,46 EUR<sup>3</sup></b>
		Oudere aanvragen of verlengingen van voor 1.06.07 <b>121,23 EUR</b> <b>156,44 EUR<sup>1</sup></b>
Stelsel 50+ aan halftijds		442,57 EUR <b>287,68 EUR</b> <b>366,67 EUR<sup>1</sup></b>
Stelsel 50+ aan 4/5-tijds		206,57 EUR (248,08 EUR) <sup>1</sup> <b>133,63 EUR</b> <b>(161,26 EUR)<sup>2</sup></b> <b>(205,54 EUR)<sup>3</sup></b>

- 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