Tijdskrediet

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

Tijdskrediet

Vrije visie, eigen stem

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

D/1831/2017/7/xxx
V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 05/2017

INHOUDSOPGAVE

1. CONTEXT 7

2. VERGELIJKENDE TABEL CAO TIJDSKREDIET EN KB UITKERINGEN OP 1 JUNI 2017 11

3. DE TIJDSKREDIETREGLEMENTERING 15

4. TOEPASSINGSGEBIED: WELK RECHT VOOR WIE? 17
4.1 Principe 17
4.2 Uitsluitingen 17
4.3 Bijkomende mogelijkheden tot uitsluiting 17

5. DE VERSCHILLENDE RECHTEN 19
5.1 Het tijdskrediet zonder motief 19
5.2 Het tijdskrediet met motief 20
5.2.1 Basisprincipes 20
5.2.2 Tijdskrediet voor motief 'opleiding': 36 maanden 21
a. Principes en modaliteiten 21
b. Bewijzen voor de werkgever en de RVA 22
5.2.3 Tijdskrediet voor motief 'zorg' – 51 maanden 23
a. Basisprincipes 23
b. De motieven in detail 24
5.2.4 Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor het tijdskrediet met motief 32
1. Anciënniteitsvoorwaarden 32
2. Tewerkstellingsvoorwaarden 32
5.2.5 Minimum- en maximumperiodes van het tijdskrediet met motief 32
5.2.6 Absoluut maximum van 36/51 maanden en verrekeningregels 33
5.2.7 Het viervijfde tijdskrediet: uitvoeringsmodaliteiten – principe en uitzonderingen 36
a. Principe 36
b. Uitzonderingen 36
5.2.8 Het recht op uitkeringen voor het tijdskrediet met motief 39
a. Overstap op halftijds 39
b. In geval van volledige loopbaanonderbreking 40
c. Bij vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5 41
5.3 Recht van werknemers op een landingsbaan 41
5.3.1 Het eindeloopbaantijdskrediet bij de werkgever 43
a. Invulling van het recht 43
b. Duur 43
c. Leeftijdsgerelateerde afwijkende stelsels: het eindeloopbaantijdskrediet op 50 jaar 43
d. Voorwaarden in hoofde van de werknemer: leeftijd, anciënniteit, beroepsverleden, tewerkstelling 47

5.3.2 Het recht op een verhoogde uitkering in het kader van een landingsbaan 48
5.3.3 Gemeenschappelijke voorwaarden vanuit de cao tijdskrediet en het KB uitkeringen 52
a. 4/5 landingsbaan: uitvoeringsmodaliteiten, principe en uitzonderingen 52
b. De voorwaarde van 25 jaar beroepsverleden 53
5.3.4 De verhoogde landingsbaanuitkeringen 55

6. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN VOOR DE VERSCHILLENDE RECHTEN 59
6.1 De tewerkstellingsvoorwaarden 59
6.2 De verlengingen 60
6.3 Bijzondere modaliteiten voor zeer kleine ondernemingen 61
6.4 Neutralisatiemechanisme voor tijdskredietperiodes 61
6.5 Neutralisatiemogelijkheid voor langdurig zieke werknemers 63
6.6 Mogelijkheid voor de werknemer die onder een crisismaatregel valt om te genieten van een tijdskrediet 63

7. DE UITVOERINGSMODALITEITEN 67
7.1 Schriftelijke kennisgeving 67
7.1.1 Vormvereisten 67
7.1.2 Termijn 67
7.1.3 Zelfde vorm en zelfde termijn in geval van verlenging 67
7.1.4 Attest van de RVA 68
7.1.5 Inhoud van de kennisgeving en bewijsstukken 68
7.2 Planningsysteem – toepassing van de voorkeuren 69
7.2.1 Principe: organisatorische drempel 69
7.2.2 Berekening van het referentieaantal 69
7.2.3 Berekeningswijze van de drempel 69
7.2.4 Wijziging van de organisatorische drempel 70
7.2.5 Voorkeurstelsel 71
7.3 Uitstel, intrekking of wijziging van het tijdskrediet 72
7.3.1 Redenen van uitstel 72
7.3.2 Duur 72
7.3.3 Praktische modaliteiten 72
7.3.4 Bijzondere bepaling 73
7.4 Intrekking of wijziging voor de werknemers die een 4/5 tijdskrediet (met motief of een landingsbaan) opnemen 73

8. BIJKOMENDE BEPALINGEN 75
8.1 Ontslagbescherming 75
8.2 Terugkeer in het bedrijf 75

9. BIJKOMENDE ELEMENTEN 77
9.1 De sociale zekerheid 77
9.1.1 Principe 77
9.1.2 Pensioenen 77
9.1.3 Jaarlijkse vakantie 79
9.2 Vervangingsplicht 79
9.3 Bijkomende premies 80
9.4 Tijdskredietuitkeringen en inkomsten uit andere activiteiten (als zelfstandige of loontrekkende) 80
9.5 Tijdskredietuitkeringen en pensioenuitkeringen 81
9.6 Tijdskredietuitkeringen en overgangsuitkeringen 81
9.7 Tijdskredietuitkeringen combineren met een opleidingsactiviteit/mentorschap 82
9.8 Fiscaliteit 82
9.9 Woonplaats van de begunstigde en plaats van betaling 83
9.10 Tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 83
9.11 Tijdskrediet en opzeggingstermijn 84

10. DE THEMATISCHE VERLOVEN 87
10.1 Principes 87
10.2 Overgang van een 1/2, 4/5 tijdskrediet met motief of van een landingsbaan naar één van de thematische verloven, en vice versa 88

11. FORMULIER IN TE DIENEN BIJ DE RVA 91

BIJLAGE: OVERZICHTELIJKE TABEL MET ALLE TIJDSKREDIETUITKERINGEN 93

1. Context

Sinds het aantreden van de regering Michel is er heel wat veranderd aan het tijdskrediet. Allereerst is er de impact op de tijdskredietuitkeringen van de RVA. Het regeringsakkoord van 9 oktober 2014 voorziet immers:

- de afschaffing van de uitkeringen in het kader van het tijdskrediet zonder motief, wat betekent dat er ook geen gelijkstelling meer is voor het pensioen;
- de afschaffing van de landingsbaanuitkeringen tussen 50 en 55 jaar;
- de leeftijd die recht geeft op landingsbaanuitkeringen werd opgetrokken van 55 naar 60 jaar.
- Het goede nieuws: de duur van de uitkeringen in het kader van het tijdskrediet voor het motief 'zorg' werd verlengd met 12 maanden (48 maanden i.p.v. 36 maanden) en de gelijkstelling voor het pensioen blijft behouden.

Dit was echter zonder de vakbonden gerekend. Zij konden zich niet vinden in dit nieuwe verhaal, onder meer rond de bruuske verhoging van de toegangsleeftijd tot de eindeloopbaantijdskrediet-uitkeringen die naar 60 jaar werd gebracht.
Het koninklijk besluit van 12 december 2001[1] werd gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014 dat in werking is getreden op 1 januari 2015. Dit bevat de recente regeringsmaatregelen inzake de tijdskredietuitkeringen met de versoepelingen die door de vakbonden kon worden bekomen en voorziet met name:

- de afschaffing van de uitkeringen voor het tijdskrediet zonder motief, maar met inachtname van overgangsmaatregelen;
- de verhoging van de vergoedbaarheidsperiode met 12 maanden (48 maanden) voor het tijdskrediet met motief;
- het optrekken van de toegangsleeftijd tot de landingsbaanuitkeringen naar 60 jaar, waarbij er een reeks uitzonderingen zijn die uitkeringen vanaf 55 jaar mogelijk maken; deze uitzonderingen kunnen geleidelijk worden verhoogd volgens een vooropgesteld tijdspad tot de leeftijd van 60 jaar, tenzij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de verhoging blokkeren via een kadercao.

Ten tijde van de wijziging van het KB was er nog niets veranderd aan de cao 103[2] wat betekende dat het cao tijdskrediet en het KB tijdskredietuitkeringen van mekaar afweken.
Alsof de situatie nog niet verwarrend genoeg was, kwam daar nog het wetsvoorstel 'WWW' (werkbaar wendbaar werk) van minister Peeters bij: indien de cao tijdskrediet niet gewijzigd was voor 1 januari 2017 zou het tijdskrediet voor het motief 'zorg' op 51 maanden worden gebracht.

1 Hierna 'KB tijdskredietuitkeringen'tijdskrediet
2 Hierna 'cao tijdskrediet'tijdskrediet

Op 20 december 2016 werd uiteindelijk cao 103ter gesloten waardoor dit hoofdstuk van de wet niet in werking trad. Desalniettemin bedraagt het tijdskrediet voor het zorgmotief voortaan 51 maanden.
Om te vermijden dat de teksten opnieuw niet op mekaar afgestemd zouden zijn – het KB tijdskredietuitkeringen voorzag immers nog een periode van maximum 48 maanden voor de betaling van de uitkeringen in het kader van het tijdskrediet met motief – beslisten de sociale partners de nieuwe cao en het KB tegelijkertijd in werking te laten treden.
Beide teksten zijn dezelfde sinds 1 juni 2017.

2. Vergelijkende tabel cao tijdskrediet en KB uitkeringen op 1 juni 2017

Tijdskrediet zonder motief		
	Cao tijdskrediet	KB uitkeringen
	Afgeschaft	Afgeschaft
Tijdskrediet met motief		
	Cao tijdskrediet	KB uitkeringen
Volgen opleiding	36 maanden	36 maanden
Zorg over kind jonger dan 8	51 maanden	51 maanden
Medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid (m.u.v. bepaalde minderjarige ernstig zieke kinderen[3])	51 maanden	51 maanden
Palliatieve zorgen	51 maanden	51 maanden
Kind met handicap tot de leeftijd van 21 jaar	51 maanden	51 maanden
Medische zorg over een minderjarig zwaar ziek eigen kind, geadopteerd of deel uitmakend van het gezin	51 maanden	51 maanden

3 Het ernstig ziek minderjarig kind van de werknemer of dat deel uitmaakt van zijn gezin behoort tot een aparte categorie.

Landingsbaan		
	Cao tijdskrediet	KB uitkeringen
Algemeen stelsel	55 jaar	60 jaar
Uitzonderingsstelsels	50 jaar i.g.v. 4/5: • Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) • Lange loopbaan van 28 jaar 50 jaar i.g.v. 1/2: • Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) en knelpuntberoep 50 jaar i.g.v. 4/5 of 1/2: • Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	55 jaar i.g.v. 4/5 of 1/2: • Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering • Lange loopbaan van 35 jaar • Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) • 20 jaar nachtwerk • Ongeschikt als bouwvakker **Leeftijd wordt geleidelijk aan opgetrokken:** 56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 60 jaar in 2019, tenzij kadercao van de Nar en toetredingscao dit verhinderen. **2017 – 2018:** kadercao nr. 127 van de Nar van 21.03.2017 behoudt de leeftijd op 55 jaar indien toetredingscao werd gesloten door onderneming in moeilijkheden/herstructurering of door de sector.

De aandachtige lezer zal opmerken dat de cao tijdskrediet en het KB uitkeringen nog steeds van mekaar afwijken wat de landingsbanen betreft: de cao opent een recht op het eindeloopbaantijdskrediet (= landingsbaan) vanaf 55 jaar daar waar de uitkeringen door de RVA pas vanaf de 60ste verjaardag worden betaald.

In het kader van de cao kunnen bepaalde werknemers nog vanaf hun vijftigste een tijdskrediet opnemen, maar overeenkomstig het KB kunnen tijdskredietuitkeringen ten vroegste vanaf 55 jaar worden gestort. Zo kan het voorkomen dat een werknemer in tijdskrediet op 50 jarige leeftijd nog 10 jaar moet wachten alvorens recht te hebben op uitkeringen van de RVA.

Verder zijn er verschillen tussen beide teksten wat de motieven voor het verkrijgen van een uitzondering betreft.

Opgelet: de tijdskredietperiodes die niet gepaard gaan met de betaling van uitkeringen zijn niet gelijkgesteld voor het pensioen. Deze zaken worden allemaal in de brochure nader uitgelegd.

3. De tijdskredietreglementering

De basiselementen van deze reglementering zijn:

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten op 27 juni 2012 binnen de Nationale Arbeidsraad, ter invoering van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015 waardoor de ontslagcompensatievergoeding wordt gelijkgesteld voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde van 25 jaar voor landingsbanen; de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 werd een laatste maal gewijzigd door de cao nr. 103ter van 20 december 2016;
- 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 collectieve arbeidsovereenkomst werd meermaals gewijzigd en is sinds 1 september 2012 vervangen door de cao nr. 103;
- 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 verschillende koninklijke besluiten, met name van 16 april 2002, van 8 juni 2007, van 21 februari 2010, van 28 december 2011, van 25 augustus 2012, van 30 december2014, van 24 januari 2015 en een laatste keer door het KB van 23 mei 2017; deze tekst regelt voornamelijk de kwestie van de tijdskredietuitkeringen die aan de werknemers worden uitbetaald;
- Het koninklijk besluit van 21 januari 2003 dat de verschillende elementen inzake sociale zekerheid regelt;
- Het koninklijk besluit van 2 februari 2009 inzake bedrijfsvoorheffing.

Opmerking: De vernoemde bedragen zijn van toepassing op de uitkeringen vanaf 01.07.2016. Ze zijn, net zoals de sociale uitkeringen, gebonden aan de evolutie van de gezondheidsindex. Bovendien werden enkele uitkeringen verminderd. Het gaat om de uitkeringen voor tijdskrediet met motief voor een halftijdse onderbreking en voor een voltijdse onderbreking voor werknemers met meer dan 5 jaar anciënniteit. Die verlagingen zijn van toepassing op alle aanvragen die de werkgever ter kennis werden gebracht na 31.05.2017. Voor de lopende tijdskredieten op deze datum, verandert dus niets. Op het einde van deze brochure staat een overzicht van alle uitkeringen die door de RVA worden uitbetaald.

4. Toepassingsgebied: Welk recht voor wie?

4.1 Principe

Komen in aanmerking voor de onderscheiden rechten zoals uitgelegd in hoofdstuk 5:

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

4.2 Uitsluitingen

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

4.3 Bijkomende mogelijkheden tot uitsluiting

Bepaalde 'personeelscategorieën' kunnen uitgesloten worden van het toepassingsgebied. Dit kan enkel via een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten:

- hetzij op niveau van het paritair (sub-)comité;
- hetzij op ondernemingsvlak als het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert deze mogelijkheid niet heeft uitgesloten.

Daar vloeit uit voort dat, als een onderneming de intentie zou hebben bepaalde werknemers uit te sluiten van het recht op tijdskrediet, zij dit enkel kan doen via een collectieve arbeidsovereenkomst, wat dus veronderstelt dat de representatieve vakbonden hun goedkeuring moeten geven. Een werknemer die een tijdskrediet wenst op te nemen zal eerst moeten nagaan of de personeelscategorie waartoe hij behoort niet werd uitgesloten van het recht. Indien dit zo is, moet hij controleren of alles volgens de voorschriften van de cao is verlopen.

5. De verschillende rechten

Nadat het tijdskrediet zonder motief geen recht meer gaf op de uitbetaling van tijdskrediet-uitkeringen bleek het minder interessant, waarna werd besloten het volledig af te schaffen. Werknemers hebben nu de mogelijkheid hun beroepsleven beter af te stemmen op hun privéleven via het tijdskrediet met motief of het rustiger aan te doen via de instap in een landingsbaan. Desalniettemin wordt kort stilgestaan bij het tijdskrediet zonder motief aangezien sommige werknemers zich nog gedurende enkele jaren in dit stelsel kunnen bevinden.

5.1 Het tijdskrediet zonder motief

Sinds 1 april 2017 hebben werknemers geen mogelijkheid meer deze vorm van tijdskrediet bij hun werkgever aan te vragen.
Sommige werknemers dienden hun aanvraag in voor de afschaffing van dit recht. Zij kunnen blijven genieten van het tijdskrediet zonder motief maar kunnen evenwel geen verlenging meer aanvragen.

VOORBEELD
Een werknemer in 4/5 tijdskrediet zonder motief en zonder betaling van uitkeringen sinds 1 mei 2015 die zijn aanvraag indiende voor een periode van 3 jaar kan zijn recht blijven uitoefenen tot 30 april 2018. Hij heeft daarna echter niet meer de mogelijkheid een verlengingsaanvraag in te dienen.

VOORBEELD
Een werknemer kan dankzij een overgangsmaatregel op 1 april 2017 nog van uitkeringen genieten in het kader van een tijdskrediet zonder motief (die overgangsmaatregel zorgde ervoor dat de vroegere reglementering van toepassing bleef op voorwaarde dat het tijdskrediet aanving vóór 01.07.2015, dat de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vóór 01.01.2015 plaatsvond en dat de RVA de uitkeringsaanvraag ontving vóór 01.04.2015); deze werknemer diende een aanvraag in om 5 jaar te kunnen genieten van een 4/5 tijdskrediet zonder motief in 2014. Hij zit sinds 1 februari 2015 in een tijdskrediet zonder motief dat op 31 januari 2020 afloopt.

5.2 Het tijdskrediet met motief

5.2.1 Basisprincipes

Het tijdskrediet met motief bestaat concreet uit het tijdskrediet met motief 'opleiding' tot 36 maanden en uit het tijdskrediet met motief 'zorg' tot 51 maanden.

De werknemer kan niet eerst 36 en dan 51 extra maanden opnemen: 51 maanden tijdskrediet tijdens de hele loopbaan is het absolute maximum. Deze 'pot' kan opgebruikt worden voor allerlei motieven over de volledige loopbaan voor zover de reglementering ze voorziet: de geboorte van een kind, het volgen van een opleiding, de medische zorg aan een ernstig ziek persoon, enz.

Na elke opgebruikte tijdskredietperiode raakt de pot wat leger en dus moet telkens, bij elke nieuwe aanvraag, worden nagegaan hoeveel er nog inzit, via de geijkte verrekeningsregels.

De werknemer die een gemotiveerd tijdskrediet aanvraagt zal het bewijs moeten leveren aan zijn werkgever voor elk van de opgegeven motieven. Verder zal hij aan de RVA alle stavende documenten moeten doorsturen om te kunnen genieten van tijdskredietuitkeringen.

Het tijdskrediet met motief staat volledig los van de thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand of verlof voor palliatieve zorgverstrekking). De verschillende rechten zijn cumuleerbaar over de hele loopbaan. Hoofdstuk 10 gaat dieper in op deze thematische verloven.

VOORBEELD

Twee werknemers hebben drie kinderen van jonger dan 8 jaar. Beide wensen hun arbeidsprestaties te verminderen tot een viervijfde arbeidsbetrekking. Zij hebben de mogelijkheid een ouderschapsverlof te combineren met een tijdskrediet met motief. Ze hebben allebei een theoretisch recht op:

- 60 maanden 4/5 ouderschapsverlof
  (12 maanden voltijds (3 x 4) = 60 maanden aan 4/5 (12 x 5));
- 51 maanden tijdskrediet met motief.

In totaal: 111 maanden. Ze kunnen m.a.w. hun arbeidsprestaties 9 jaar lang tot 4/5 tijds verminderen.

5.2.2 Tijdskrediet voor motief 'opleiding': 36 maanden

a. Principes en modaliteiten

De werknemer die een opleiding of vorming wenst te volgen heeft over zijn volledige loopbaan het recht om gedurende 36 maanden zijn arbeidsprestaties volledig te onderbreken of te verminderen. De hervorming van de regering Michel heeft geen impact gehad op het tijdskrediet voor motief 'opleiding': dit kon vroeger en kan vandaag opgenomen worden voor een periode van maximaal 36 maanden.

In geval van voltijds of halftijds tijdskrediet is de minimumduur per aanvraag 3 maanden. Kiest de werknemer voor 4/5 tijdskrediet dan is de minimumduur per aanvraag 6 maanden.

De werknemer moet uiterlijk bij de start van de opname van het tijdskrediet voor motief 'opleiding' kunnen bewijzen dat hij wel degelijk een vorming volgt.

Het moet gaan om:

- een opleiding erkend door de Gemeenschappen of door de sector, van minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden;
- onderwijs dat verstrekt wordt in een Centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van 3 maanden.

Wat de 'opleiding erkend door de Gemeenschappen' betreft, dekt de term 'Gemeenschap' één van de drie Belgische Gemeenschappen, met name:

- de Vlaamse Gemeenschap;
- de Franstalige Gemeenschap (Federatie Wallonië-Brussel);
- de Duitstalige Gemeenschap.

De door de sector erkende opleidingen zijn de vormingen die georganiseerd of erkend worden door het paritair comité van de werkgever bij wie het tijdskrediet wordt aangevraagd (of erkend door de werkgever zelf).

VOORBEELD

Het paritair comité van de scheikundige nijverheid organiseert een opleiding voor de werknemers uit de sector teneinde hen een preventiestrategie mee te geven voor het gebruik van gevaarlijke chemische producten. Als deze vorming het vereiste aantal uren of kredieten telt, zal de werknemer de mogelijkheid hebben hiervoor een tijdskrediet voor het motief 'opleiding' op te nemen en de daarmee gepaard gaande uitkeringen kunnen ontvangen, zonder dat deze vorming noodzakelijkerwijs erkend moet zijn geweest door één van de Gemeenschappen.

De reglementering vermeldt niets over opleidingen in het buitenland. Volgens de definitie moet de werknemer een erkende opleiding volgen. Indien hij in het kader van deze vorming – erkend door de Gemeenschappen of door de sector – naar het buitenland moet en er een samenwerkingsakkoord bestaat tussen de Belgische instelling en het buitenlands instituut, dan zal hij een tijdskrediet voor motief 'opleiding' kunnen bewijzen en bijgevolg kunnen genieten van het recht.

VOORBEELD

Een werknemer die is ingeschreven aan een Belgische universiteit erkend door de Vlaamse Gemeenschap zal, in het kader van een Erasmus, de mogelijkheid hebben een deel van zijn opleiding in het buitenland te volgen.

b. Bewijzen voor de werkgever en de RVA

De werknemer zal aan zijn werkgever en aan de RVA twee soorten attesten moeten bezorgen:

- een bewijs van inschrijving voor de opleiding;
- een attest van regelmatige aanwezigheid op de opleiding.

1. Attest van inschrijving voor de opleiding

Het vormingsinstituut moet verklaren dat de werknemer geldig is ingeschreven voor een opleiding die het vereiste aantal uren of kredieten omvat. Dit attest moet gehecht zijn aan het formulier dat de werknemer aan de RVA dient te bezorgen.

Wat de 'opleiding erkend door de sector' betreft zal de werknemer het bewijs van erkenning door het PC of door de werkgever zelf moeten aanbrengen. Het bewijs van inschrijving voor de opleiding moet correct zijn ingevuld, gedateerd en getekend.

Bij twijfel (het attest is bijvoorbeeld ondertekend door een natuurlijk persoon/instituut niet gekend voor het geven van opleidingen) kan de RVA eisen dat de werknemer een attest bezorgt dat uitgaat van de werkgever, waarop staat vermeld dat de vorming wel degelijk georganiseerd of erkend is door het paritair comité of door de werkgever.

2. Attest van regelmatige aanwezigheid

De werknemer dient de werkgever en de RVA op het einde van elk kwartaal binnen 20 kalenderdagen een attest te bezorgen van het regelmatig bijwonen van de opleiding.
Onder 'regelmatige aanwezigheid' wordt verstaan dat de werknemer in de loop van het trimester niet meer dan 1/10 van de opleidingsduur ongewettigd afwezig mag zijn. De dagen schoolvakantie tijdens de opleidingsperiode of na deze periode, zijn gelijkgesteld met dagen van regelmatige aanwezigheid.

In sommige gevallen, waar de aanwezigheid tijdens de lessen niet wordt gecontroleerd (bv.: universiteit, hogeschool, enz.) is het mogelijk dat de instelling weigert het attest van regelmatige aanwezigheid af te leveren.

In dat geval vraagt de RVA een attest met de volgende vermelding:
- In deze instelling wordt de regelmatige aanwezigheid tijdens de opleiding niet gecontroleerd;
- tijdens het afgelopen trimester was de werknemer nog steeds geldig ingeschreven bij de instelling.

Indien dit attest niet of te laat wordt ingediend verliest de werknemer het recht op tijdskrediet voor het motief 'opleiding' en de daaraan verbonden uitkeringen.

5.2.3 Tijdskrediet voor motief 'zorg' – 51 maanden

a. Basisprincipes

Werknemers hebben het recht maximum 51 maanden tijdskrediet op te nemen via een voltijdse onderbreking, een halftijdse prestatievermindering, of een vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5 voor de volgende motieven:
1. Zorg over het kind (van de werknemer) jonger dan 8 jaar;
2. Palliatieve zorgverstrekking;
3. Medische zorg en bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
4. Zorg over het kind met een handicap (van de werknemer) tot en met de leeftijd van 21 jaar;
5. Medische zorg over een minderjarig zwaar ziek kind: het kind van de werknemer of een kind dat deel uitmaakt van het gezin.

Wat de eerste 3 motieven betreft, is het belangrijk te weten dat het voltijds of halftijds onderbreken van de arbeidsprestaties enkel mogelijk is wanneer de sector of het bedrijf van de werknemer een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die dit recht voorziet. Een dergelijke cao is niet vereist als het gaat om een 4/5 tijdskrediet voor één van de drie bovenstaande motieven.
De cao's die hieraan voldoen zijn cao's die op basis van de cao 77bis werden gesloten en die de bedoeling hadden het voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot maximum vijf jaar.

Via het artikel 3 van de cao 77bis had de werknemer immers maar de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties voltijds of halftijds te onderbreken gedurende één jaar over de volledige beroepsloopbaan. Deze cao voorzag dat de sectoren en bedrijven dit recht konden verlengen (dat is: als geen enkele sector-cao een verbod oplegde) tot maximum vijf jaar. In toepassing van cao 103 kan nu, op basis van deze sector- en bedrijfscao's, een aanvullend tijdskrediet voor 51 maanden worden aangevraagd – voltijds of halftijds – ongeacht deze al dan niet een verwijzing naar een van de hoger vernoemde motieven bevatten.

Motieven 4 en 5 – zeer moeilijke gezinssituaties – vereisen geen dergelijke cao. Werknemers die in dit geval verkeren hebben het recht een tijdskrediet op te nemen via een voltijdse of halftijdse onderbreking of een prestatievermindering tot 4/5 zonder dat de sector of het bedrijf hiervoor een cao dient te hebben voorzien.

b. De motieven in detail

1. Zorg over je kind tot 8 jaar

De werknemer kan gedurende 51 maanden van een tijdskrediet genieten om voor zijn eigen kind van maximum 8 jaar te zorgen. Dit betekent dat hij een aanvraag met het oog op een arbeidsprestatievermindering – voltijds, halftijds, 4/5 tijds – kan indienen voor zover het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt (hetzelfde geldt voor de verlengingsaanvragen). Het eventuele uitstel van de uitoefening van het recht door de werkgever heeft geen invloed op de uitoefening van dat recht, wanneer dat uitstel tot gevolg heeft dat de vastgestelde leeftijdsgrens wordt overschreden.

Indien het om een geadopteerd kind gaat mag het tijdskrediet beginnen vanaf de inschrijving in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister.

De minimum op te nemen duur hangt af van de gekozen tijdskredietvorm: in geval van voltijds of halftijds tijdskrediet is de minimumduur per aanvraag 3 maanden. Kiest de werknemer voor 4/5 tijdskrediet dan is de minimumduur per aanvraag 6 maanden.

De werknemer moet de werkgever en de RVA de documenten tot bewijs van dit motief bezorgen om zijn recht op tijdskrediet en tijdskredietuitkeringen te openen (aanwezigheid van het kind en eventueel een bewijs dat de leeftijd staaft).

Opgelet: Het tijdskrediet kan gecombineerd worden met het ouderschapsverlof! De 4 maanden voltijds ouderschapsverlof (of 8 maanden halftijds of 20 maanden 4/5 tijds) per kind moeten opgenomen zijn voordat het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt (tenzij het om een kind met een handicap gaat, in dat geval kan het ouderschapsverlof opgenomen worden tot en met 21 jaar). Het volledig ouderschapsverlof kan

bekomen worden in periodes van 1 maand of een veelvoud daarvan, het halftijds in periodes van 2 maanden of een veelvoud ervan en het 4/5 tijds in periodes van 5 maanden of een veelvoud (5, 10, 15 of 20 maanden).

Het kan interessant zijn voor de werknemer eerst een tijdskrediet met motief 'zorg kind onder 8 jaar' op te nemen – als het kind al bijna de limietleeftijd heeft bereikt bijvoorbeeld – en vervolgens een ouderschapsverlof te nemen.

Opgelet: Opgelet: in tegenstelling tot het ouderschapsverlof (4 maanden recht per kind) kan de werknemer in totaal genieten van 51 maanden tijdskrediet, waarbij geen berekening per kind komt kijken.

VOORBEELD

Twee werknemers met 3 kinderen onder de 8 kunnen elk 51 maanden tijdskrediet voor het motief 'zorg over een kind jonger dan 8 jaar' bekomen (niet 51 x 3 = 153 maanden). Daarnaast kunnen deze ouders nog elk 12 maanden ouderschapsverlof opnemen (4 x 3), d.w.z. 4 maanden per kind voltijds ouderschapsverlof, 24 maanden halftijds of 60 maanden 4/5 tijds.
Opmerking. De mogelijkheid bestaat nog niet maar, in principe, moet het op korte termijn kunnen een ouderschapsverlof te bekomen onder de vorm van 1/10. De werknemer zal dan de mogelijkheid hebben 90% van een voltijdse job te werken en een halve dag ouderschapsverlof per week op te nemen of een volledige dag om de twee weken.
Het akkoord van de werkgever is in dit geval een vereiste. Maar zover zijn we dus nog niet: om dit recht te openen zijn er eerst nog een paar wetsaanpassingen nodig.

2. Palliatieve zorgverstrekking

Over de carrière heen kan het gebeuren dat de werknemer een deel van zijn 'pot' zal moeten gebruiken om palliatieve zorgen te verstrekken aan een ongeneeslijk ziek persoon. De werknemers hebben het recht maximum 51 maanden tijdskrediet op te nemen o.v.v. een voltijdse onderbreking, een halftijdse prestatievermindering, of een vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5 voor het toedienen van palliatieve zorgen.

Onder palliatieve verzorging verstaat men elke vorm van bijstand (medische, sociale, administratieve en psychologische) en van verzorging van ongeneeslijk zieke personen die zich in een terminale fase bevinden.

De werknemer kan zijn prestaties gedurende 1 maand onderbreken, verlengbaar met 2 maanden per patiënt en zal desgevallend maximaal drie medische attesten per patiënt moeten indienen.

Het gaat om een attest(en) van de behandelende geneesheer van de patiënt waaruit blijkt dat deze ongeneeslijk ziek is en dat de werknemer bereid is om palliatieve zorgen te verstrekken. Het medisch attest mag ten vroegste een maand voor de aanvangsdatum van de palliatieve zorgverstrekking opgemaakt zijn en uiterlijk op de dag van de zorgverstrekking zelf en zal de naam van de ongeneeslijk zieke patiënt niet vermelden in het kader van de bescherming van het privéleven.

Het medisch attest dient eveneens overgemaakt te worden aan de RVA.

Indien de werknemer een verlengingsaanvraag indient zal hij een nieuw attest moeten afleveren.

! **Opgelet:** dit tijdskrediet kan eveneens gecombineerd worden met het thematisch verlof voor palliatieve verzorging. Mits het voorleggen van een medisch attest kan de werknemer, hetzij zijn prestaties volledig schorsen gedurende 1 maand (verlengbaar met 2 maanden), hetzij zijn prestaties met de helft of tot viervijfde verminderen gedurende 1 maand (en ook verlengbaar met 2 maanden). In geval van arbeidsprestatievermindering is er geen proportionele berekening.

Bij overlijden van de patiënt vóór het einde van het palliatief verlof, heeft de werknemer de keuze: tot de voorziene datum in loopbaanonderbreking blijven of het werk al eerder hervatten.

Vaak terugkerend scenario: een werknemer heeft zijn recht op een thematisch verlof voor palliatieve zorgverstrekking uitgeput en wil in loopbaanonderbreking of prestatievermindering blijven omdat de patiënt nog steeds in leven is en verder verzorgd moet worden. In dit geval wordt de termijn waarin de werkgever moet verwittigd worden – normaal gezien binnen de 6 maanden of 3 maanden – verminderd tot twee weken. Gedurende de eerste zes maanden van zijn tijdskrediet voor het motief 'palliatieve verzorging' wordt de werknemer ook niet meegerekend in de drempel, wat betekent dat dit tijdskrediet voor hem een absoluut recht is.

3. Zorg of medische bijstand verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid

Werknemers kunnen nog een ander motief doen gelden om een tijdskrediet van 51 maanden te bekomen, met name om zorg of bijstand te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, of een ernstig zieke aanverwant tot de eerste graad.

Er zijn enkele recente wijzigingen te noteren: Het wettelijk samenwonen wordt voortaan gelijkgesteld met het huwelijk om een band van verwantschap te kunnen creëren. Deze gelijkstelling heeft een bepaalde kost. Om deze te neutraliseren werden de tweedegraadsaanverwanten geschrapt en wordt de controle verscherpt.

Opmerking: dit heeft geen betrekking op motief 5, met name medische zorg over een minderjarig zwaar ziek kind.

3.1 Gezinsleden, bloedverwanten en aanverwanten

Het tijdskrediet voor het motief 'medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid' is mogelijk voor:

1. een ernstig ziek gezinslid van de werknemer;
2. een ernstig zieke bloedverwant van de werknemer (tot de tweede graad);
3. een ernstig zieke aanverwant van de gehuwde of samenwonende werknemer (tot de eerste graad).

3.2 De gezinsleden

Een gezinslid is een persoon die onder hetzelfde dak woont met de werknemer. Hier volstaat dat de 'samenwoning' is vastgesteld. Op dit vlak verandert er niets.

Het tijdskrediet voor medische bijstand kan dus enkel in het geval de werknemer samenwoont met de ernstig zieke aanverwant tot de tweede graad die uitgesloten is in de nieuwe reglementering. Zo ook wat betreft de eerstegraadsaanverwanten zal een tijdskrediet voor medische bijstand alleen maar kunnen worden opgenomen indien de zieke persoon onder hetzelfde dak woont met de werknemer.

VOORBEELD

Jan en Marie wonen feitelijk samen. De moeder van Jan wordt ernstig ziek. Vermits de situatie van 'feitelijke samenwoning' geen verwantschap creëert, zal Marie geen tijdskrediet voor medische bijstand kunnen bekomen om voor de zieke moeder van Jan te zorgen op basis van het feit dat het om haar 'schoonmoeder' gaat.
Als de ernstig zieke moeder bij het koppel inwoont, zou dat wel kunnen.

3.3 De bloedverwanten tot de tweede graad

De werknemer heeft recht op een tijdskrediet om de zorg op zich te nemen over een zwaar zieke bloedverwant tot de tweede graad.
Om te weten welke bloedverwantschapsband de werknemer heeft met de persoon die medische bijstand nodig heeft, moet men steeds terugkeren naar de gemeenschappelijke ascendante.

Tabel bloedverwantschap tot de tweede graad

Bloedverwanten 1ste graad	Bloedverwanten 2de graad
· ouders van de werknemer · kinderen van de werknemer	· grootouders van de werknemer · kleinkinderen van de werknemer · broers en zussen van de werknemer

3.4 Aanverwanten 1ste graad door huwelijk of wettelijke samenwoning

De werknemer kan een tijdskrediet opnemen om te zorgen voor een zwaar zieke aanverwant tot de eerste graad.

Aanverwantschap – eerste graad – is een juridische band die tot stand komt door het huwelijk in strikte zin tussen een werknemer en de bloedverwanten van zijn echtgenoot (de schoonouders) en tussen een werknemer en de kinderen van zijn/haar partner.

Het wettelijk samenwonen was niet gelijkgesteld met het huwelijk. Twee werknemers die wettelijk samenwonen, samen kinderen hebben en intussen duurzame relaties hebben opgebouwd met hun respectievelijke 'schoonfamilies' konden tot nog toe geen tijdskrediet voor medische bijstand bekomen wanneer een bloedverwant van de partner ernstig ziek werd.

Dit vonden de vakbonden een discriminatie en in strijd met de wet van 10 mei 2007[4] die verbiedt dat personen op grond van burgerlijke staat (huwelijk vs. samenwonend) achtergesteld worden. Dit is intussen bijgesteld en vanuit syndicaal oogpunt een belangrijke verwezenlijking.

De vroegere bepalingen waren trouwens niet meer van deze tijd: in de loop der tijden zijn steeds meer koppels wettelijk gaan samenwonen en was huwen in België niet langer de regel. De statistieken tonen dit aan: in 2014 werden er 78 271 verklaringen van wettelijke samenwoning ondertekend tegen 5 144 in het jaar 2000. In 2015 werden er slechts 40 049 huwelijken geregistreerd (in 2000 waren er dat nog 45 123).[5]

Opgelet: het feitelijk samenwonen leidt niet tot het genot van dezelfde rechten vermits hier geen enkele juridische band bestaat.

Het is logisch dat een uitbreiding van de aanverwanten 1ste graad, een bepaalde meerkost met zich mee bracht. Om deze kost te neutraliseren, werd de aanverwantschap 2de graad geschrapt.

4 Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30.05.2007

5 Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium

Tabel met een overzicht van de aanverwanten die indien ze ernstig ziek worden recht hebben op medische bijstand in het kader van een tijdskrediet:

Aanverwanten 1ste graad
de schoonouders = de ouders van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner van de werknemer
de stiefouders = de nieuwe echtgeno(o)t(e) van de ouders van de werknemer
de stiefkinderen = de kinderen van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner van de werknemer
de echgeno(o)t(e) van de kinderen van de werknemer

3.5 Striktere controle op het motief 'medische bijstand'

Steeds meer werknemers vragen een tijdskrediet aan voor medische bijstand. Dit is allicht te wijten aan de toename van de vergrijzing. De sociale partners wilden het zekere voor het onzekere nemen en om misbruik te voorkomen, werd beslist het motief 'medische bijstand' strenger te controleren.

Zo zullen in het kader van het formulier dat de werknemer moet invullen voor de RVA twee attesten vereist zijn: de werknemer zal moeten staven dat de ernstige zieke persoon deel uitmaakt van zijn gezin of zijn familie (bloedverwant of aanverwant). De behandelende geneesheer van de zieke patiënt verklaart dat deze persoon ernstig ziek is en dat de werknemer bereid is om medische bijstand of verzorging te verlenen. In dit geval wordt de naam van de patiënt ook vermeld op het attest.

Bovendien, sinds de inwerkingtreding van de nieuwe reglementering is de arts nu ook verplicht te vermelden welke medische bijstand is vereist: een voltijds, halftijds of 4/5 tijdskrediet.

De nodige attesten moeten uiterlijk bij aanvang van de loopbaanonderbreking of de prestatievermindering ingediend zijn bij de werkgever. De RVA moet ten vroegste een maand voor de aanvangsdatum van de medische bijstand en uiterlijk op de dag zelf geïnformeerd zijn geweest.

De notie is niet veranderd: 'Elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt bestempeld en waarvan hij meent dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk is voor het herstel.'

Indien de werknemer een verlengingsaanvraag indient zal hij een nieuw attest moeten afleveren.

Dit tijdskrediet kan opgenomen worden onder vorm van een volledige onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds of tot viervijfden. Het recht wordt uitgeoefend

in periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, zoals voor het thematisch verlof 'medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid'. Indien de werknemer het na die drie maanden nog nodig acht voor de ernstig zieke persoon verder te blijven zorgen, zal hij een verlengingsaanvraag moeten indienen.

! **Opgelet:** Deze tijdskredietformule is ook weer cumuleerbaar met het thematisch verlof 'medische bijstand' dat de werknemer toelaat zijn arbeidsprestaties volledig te onderbreken of tot halftijds of tot viervijfden te verminderen voor hetzelfde motief. De volledige onderbreking loopt over een periode van maximum 12 maanden en wordt opgenomen in periodes van minimum een maand en maximum drie maanden, al dan niet opeenvolgend.

Wanneer het thematisch verlof wordt genomen voor een minderjarig gehospitaliseerd kind met een ernstige ziekte, kan het genomen worden per week, verlengbaar met een week.

De totale duur van het thematisch verlof voor medische bijstand voor de alleenstaande werknemer wordt opgetrokken naar 24 maanden als het gaat om de medische begeleiding en verzorging van een kind tot en met 16 jaar dat hij ten laste heeft. Dit thematisch verlof laat de werknemer toe om voor dezelfde patiënt zijn arbeidsprestaties tot halftijds of tot viervijfden te verminderen per minimumperiodes van een maand en maximumperiodes van 3 maanden, gedurende maximum 24 maanden. Dit wordt 48 maanden als het gaat om een alleenstaande werknemer die het kind ten laste van 16 jaar of jonger medisch moet verzorgen en bijstaan.

! **Opgelet:** De wijzigingen die de striktere controle van het motief met zich meebrengt (verplichte vermelding door de arts m.b.t. de duur van de medische bijstand (voltijdse, halftijdse of 1/5 tijds), het schrappen van de tweedegraadsverwanten ten voordele van de gelijkstelling van wettelijk samenwonenden met gehuwden is voortaan eveneens van toepassing op het thematisch verlof 'medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid'.

In het geval van een werknemer die zijn recht op het thematisch verlof voor medische bijstand heeft uitgeput en verder in loopbaanonderbreking of prestatievermindering wil blijven, wordt de verwittigingstermijn – in tegenstelling tot bij palliatieve verzorging – niet verminderd tot twee weken. De werknemer zal niet meegerekend worden in de drempel op het ogenblik van zijn tijdskredietaanvraag, nadat hij zijn thematisch verlof heeft uitgeput voor dezelfde persoon.

4. Zorg over kind met een handicap van minder dan 21 jaar
   De werknemer heeft de mogelijkheid een tijdskrediet aan te vragen – voltijdse onderbreking, halftijdse prestatievermindering, of vermindering van de arbeidsprestaties tot viervijfden – om voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar te zorgen.

De minimum op te nemen duur hangt af van de gekozen tijdskredietvorm: in geval van voltijds of halftijds tijdskrediet is de minimumduur per aanvraag 3 maanden. Kiest de werknemer voor 4/5 tijdskrediet dan is de minimumduur per aanvraag 6 maanden.

Dit tijdskrediet moet aanvangen voordat het kind de leeftijd van 21 heeft bereikt, ongeacht of het hierbij gaat om de eerste aanvraag of om een aanvraag tot verlenging van het bestaande tijdskrediet. Het speelt geen rol of het kind tijdens de opname van het tijdskrediet al 21 is geworden of niet. Een eventueel uitstel door de werkgever heeft geen invloed: de werknemer zal hoe dan ook zijn tijdskrediet kunnen opnemen, ook al is het kind intussen ouder dan 21 jaar.

Ook hier zal de werkgever het bewijs moeten krijgen van het door de werknemer ingeroepen motief. De werknemer zal een attest afleveren waarin wordt vermeld dat het kind een lichamelijke of psychische ongeschiktheid van minstens 66% heeft of een aandoening van ten minste 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal volgens de kinderbijslagreglementering. Dit attest moet gehecht worden aan het formulier dat bij de RVA wordt ingediend.

! **Opgelet:** Dit tijdskrediet dat ouders met een gehandicapt kind (tot 51 maanden) kunnen opnemen staat los van de thematische verloven, dus ook van het ouderschapsverlof. Sinds 20 mei 2011 werd de limiet voor kinderen met een handicap m.b.t. de uitoefening van het ouderschapsverlof opgetrokken van 12 naar 21 jaar (zie definitie 'kind met handicap' hierboven).

5. Verzorging of bijstand aan een ernstig ziek, minderjarig kind

De werknemer kan tot maximum 51 maanden een tijdskrediet opnemen in dit kader wanneer hij kan aantonen dat hij moet instaan voor de medische bijstand en verzorging van een ernstig ziek minderjarig kind. Het moet gaan om het eigen kind of om een kind dat deel uitmaakt van het gezin van de werknemer.

Het recht wordt uitgeoefend in periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden. Zoals voor de andere tijdskredietformules die moeten aanvangen voor een welbepaalde limietleeftijd moet ook hier de aanvangsdatum waarop het tijdskrediet begint of verlengd wordt gesitueerd zijn voor de meerderjarigheid van het kind. Indien de werkgever het recht om een of andere reden uitstelt mag de datum van de 18de verjaardag overschreden worden.

Om het tijdskrediet met dit motief te kunnen rechtvaardigen moet de ernst van het gezondheidsprobleem als dusdanig erkend zijn door de geneesheer van het betrokken kind. De werknemer zal dit medisch attest aan zijn werkgever overhandigen voor de aanvang van het tijdskrediet. In dit geval moet de arts niet verplicht vermelden of een voltijdse, halftijdse of 1/5 medische bijstand is vereist. Dit tijdskrediet wordt niet geviseerd door de striktere controle.

Opgelet: Ook deze tijdskredietformule staat los van de thematische verloven en kan er dus eventueel mee gecombineerd worden. Een van deze betreft trouwens de medische bijstand aan een ernstig ziek familielid.

5.2.4 Anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden voor het tijdskrediet met motief

1. Anciënniteitsvoorwaarden

   Om recht te hebben op het tijdskrediet met motief moet de werknemer een anciënniteit van 24 maanden bij zijn werkgever kunnen aantonen. Er is geen enkele loopbaanvoorwaarde vereist (in tegenstelling tot het tijdskrediet zonder motief dat intussen niet meer bestaat).
   De werknemer die geen 24 maanden anciënniteit bij zijn werkgever telt, maar zijn volledig ouderschapsverlof voor al zijn rechthebbende kinderen heeft uitgeput, zal toch een tijdskrediet met motief kunnen opnemen, op voorwaarde dat dit rechtstreeks op het ouderschapsverlof volgt, zonder onderbreking.

2. Tewerkstellingsvoorwaarden

   De tewerkstellingsvoorwaarde houdt in dat de werknemer gedurende een vereiste periode in een welbepaald arbeidsstelsel moet zijn tewerkgesteld om recht te hebben op een tijdskrediet:

   - Volledige onderbreking: de werknemer heeft er recht op, ongeacht zijn arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds).
   - Halftijds tijdskrediet: het arbeidsstelsel moet ten minste 3/4 bedragen van een voltijds arbeidsstelsel binnen de onderneming, en dit gedurende de 12 maanden die aan de schriftelijke vraag aan de werkgever voorafgaan.
   - 4/5 tijdskrediet: de werknemer moet in een voltijds arbeidsstelsel tewerkgesteld zijn, verdeeld over vijf dagen of meer tijdens de 12 maanden die aan de schriftelijke vraag aan de werkgever voorafgaan.

5.2.5 Minimum- en maximumperiodes van het tijdskrediet met motief

Alle formules van het tijdskrediet met motief worden opgenomen voor een bepaalde minimum- en/of maximumduur. De periodes voorzien in cao 103 stemmen overeen met de periodes die van toepassing zijn voor de thematische verloven. De sociale partners hebben dit bewust gedaan om de bestaande verlofsystemen coherent te maken.

Overzicht van de minimum- en maximumperiodes voor de verschillende formules:

- Volgen van opleiding: minimum 3 maanden voor een voltijds of halftijds tijdskrediet; minimum 6 maanden voor een 4/5 tijdskrediet;
- Zorg over het kind jonger dan 8 jaar: minimum 3 maanden voor een voltijds of halftijds tijdskrediet; minimum 6 maanden voor een 4/5 tijdskrediet;
- Palliatieve verzorging: minimum 1 maand, verlengbaar met een maand voor dezelfde patiënt;
- Medische bijstand en zorg: minimum 1 maand, maximum 3 maanden, hernieuwbaar;
- Kind met handicap tot 21 jaar: minimum 3 maanden voor een voltijds of halftijds tijdskrediet; minimum 6 maanden voor een 4/5 tijdskrediet;
- Ernstig ziek minderjarig kind: minimum 1 maand, maximum 3 maanden, hernieuwbaar.

! **Opmerking:** het is niet de bedoeling werknemers een deel van hun recht op tijdskrediet te ontzeggen omwille van deze vastgelegde periodes. Een werknemer die dus nog een klein deel van een uit te oefenen tijdskrediet overhoudt – korter dan de minimaal vereiste periode – zal dit toch kunnen opnemen ook al wordt daarmee de minimum vereiste periode niet gedekt.

5.2.6 Absoluut maximum van 36/51 maanden en verrekeningregels

Het tijdskrediet met motief bestaat uit:

- het tijdskrediet voor het motief 'opleiding' tot 36 maanden
- het tijdskrediet voor het motief 'zorg' tot 51 maanden

Over de volledige beroepsloopbaan gezien zal de werknemer beide tijdskredieten in geen geval kunnen cumuleren (hij zal dus geen 87 maanden kunnen opnemen). Het absolute maximum voor een tijdskrediet met motief bedraagt 51 maanden.

VOORBEELD

Een werkneemster neemt gedurende 24 maanden een tijdskrediet voor de zorg over haar kind van jonger dan 8. Enkele jaren later wil ze opnieuw gaan studeren. Ze heeft nog recht op 12 maanden opleidingskrediet. Voor de zorgmotieven zou dit saldo nog 27 maanden bedragen.

Er zijn specifieke verrekeningsregels van toepassing inzake het tijdskrediet. Wanneer de werknemer een aanvraag indient bij zijn werkgever en de RVA wordt het volgende nagegaan:

- Ten aanzien van de werkgever: heeft de werknemer nog recht op een tijdskrediet met motief of is zijn 'pot' van 36/51 maanden leeg?
- Ten aanzien van de RVA: kan de werknemer nog genieten van tijdskredietuitkeringen of is zijn recht op 36/51 maanden uitgeput?

Voor de hervorming waren de werkgever en de RVA onderworpen aan verschillende verrekeningsregels. Deze die gebruikt werden door de RVA (sinds 1 januari 2015) waren nadelig voor de werknemers want alle periodes, inclusief het tijdskrediet zonder motief, werden afgetrokken van het tijdskrediet met motief[6] (destijds 36 of 48 maanden al naar gelang het motief).

De samenloop van al die verschillende, zeer ingewikkelde verrekeningsregels was erg verwarrend voor diegenen die de berekeningen moesten maken.

Een nieuwe eenvormige regel voor alle tijdskredietaanvragen die vanaf 1 juni 2017 worden ingediend moet de zaken nu vergemakkelijken: van de totale 'pot' 36/51 maanden van het tijdskrediet met motief moeten op het ogenblik van een nieuwe aanvraag alle vroegere periodes van loopbaanonderbreking of prestatievermindering waarvan de werknemer in het verleden ooit heeft genoten in mindering worden gebracht, in chronologische volgorde, met uitzondering van de 12 maanden opgenomen tijdskrediet zonder motief. Dankzij de vakbonden worden deze eerste 12 maanden van het tijdskrediet zonder motief nu immers 'geneutraliseerd'.

Dit betekent dat alle werknemers die minder dan 12 maanden VTE tijdskrediet zonder motief hebben opgebruikt (of 24 maanden 1/2 tijdskrediet of 60 maanden 4/5 tijdskrediet) de 'volle pot' tijdskrediet met motief van 51 maanden behouden!

! **Opgelet:** Thematische verloven staan los van het tijdskrediet en kunnen bijgevolg nooit in mindering gebracht worden bij een nieuwe tijdskredietaanvraag. Dit zijn:
- het ouderschapsverlof;
- het verlof voor medische bijstand;
- het verlof voor palliatieve zorgen.

! **Opmerking:** Er hoeft bovendien niets verrekend te worden wat de landingsbanen (einde-loopbaantijdskrediet) betreft: elke oudere werknemer heeft daar recht op tot aan zijn pensioen, ongeacht de al dan niet opgenomen tijdskredietperiodes en thematische verloven. Wanneer bij de werkgever een aanvraag tot tijdskrediet toekomt, wordt altijd eerst nagegaan of de werknemer zijn saldo niet al heeft uitgeput.

! **Opgelet:** De periodes van tijdskrediet zonder motief worden uitgedrukt in voltijdse equivalenten (VTE), de periodes van tijdskrediet met motief in kalendermaanden.

6 Dit was logisch vermits de 'pot' tijdskrediet zonder motief uit het KB 'tijdskredietuitkeringen' is verdwenen sinds 1 januari 2015 (er worden hiervoor geen uitkeringen meer betaald) en de RVA dus nog enkel kan verrekenen op basis van de « pot » tijdskrediet met motief.

ENKELE VOORBEELDEN TER ILLUSTRATIE

VOORBEELD 1 • WERKNEMER NAM REEDS:

- 15 maanden 4/5 TK cf. cao 77bis = 3 VTE (voltijds equivalent)
- 12 maanden 1/2 TK cf. cao 77bis = 6 VTE
- 10 maanden 4/5 TK met motief cf. cao 103

Bij een nieuwe aanvraag zal het saldo verrekend worden op het tijdskrediet met motief dat voortaan maximaal 51 maanden bedraagt. Vermits het tijdskrediet zonder motief geneutraliseerd wordt (3 VTE + 6 VTE = 9 VTE) moeten enkel de 10 maanden tijdskrediet met motief worden afgetrokken. Verrekening gebeurt in kalendermaanden (= 10 maanden).

De nieuwe berekening geeft dus:

51 – 10 = **41 maanden** (voordeliger voor de werknemer)

VOORBEELD 2 • WERKNEMER NAM REEDS:

- 15 maanden 4/5 TK cf. cao 77bis = 3 VTE
- 12 maanden 1/2 TK cf. cao 77bis = 6 VTE
- 45 maanden 4/5 TK cf. cao 77bis = 9 VTE

De werknemer dient een nieuwe aanvraag in. Na toepassing van de verrekeningsregels zal blijken of de werknemer zijn rechten al dan niet heeft uitgeput, rekening houdend met de 12 maanden geneutraliseerd tijdskrediet zonder motief. Vermits de werknemer reeds genoot van 18 maanden VTE tijdskrediet zonder motief, moeten er nog 6 maanden (18 – 12 = 6) worden in mindering worden gebracht van de totale 'pot' tijdskrediet met motief in kalendermaanden.

De werknemer heeft dus nog recht op 21 maanden tijdskrediet met motief (51 – 30). Het getal van 30 wordt bekomen door het saldo van 6 VTE's te vermenigvuldigen met 5 (om tot kalendermaanden te komen want persoon zat in 4/5).

VOORBEELD 3 • WERKNEMER NAM REEDS:

- 30 maanden 4/5 TK zonder motief cf. cao 103 = 6 VTE
- 12 maanden 1/2 TK met motief cf. cao 103

Zes maanden worden hier geneutraliseerd. Van de 51 maanden tijdskrediet met motief moeten er 12 maanden worden afgehouden.

De werknemer nog recht heeft op 39 maanden (51 – 12) tijdskrediet met motief.

We benadrukken nogmaals dat deze nieuwe eenvormige regel van toepassing is op alle tijdskredietaanvragen die vanaf 1 juni 2017 worden ingediend (nieuwe aanvragen en verlengingsaanvragen).

5.2.7 Het viervijfde tijdskrediet: uitvoeringsmodaliteiten – principe en uitzonderingen

a. Principe

Het viervijfde tijdskrediet wordt opgenomen onder vorm van een dag per week of twee halve dagen per week. De werknemer moet voltijds tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever voorafgaan. De werknemer is gewoonlijk tewerkgesteld in een arbeidsstelsel dat verspreid is over vijf of meer dagen per week.

! **Opgelet:** werknemers die overeenkomstig een voltijds arbeidsstelsel gespreid over 4 dagen tewerkgesteld zijn kunnen niet genieten van een 4/5 tijdskrediet.

! **Opmerking:** de overgang van een tijdskredietvorm naar een andere of van een thematisch verlof naar een tijdskrediet is mogelijk dankzij het neutralisatiemechanisme (meer daarover onder hoofdstuk 6 en 10).

b. Uitzonderingen

- Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli, bepaalt het paritair comité of de onderneming via een collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op tijdskrediet ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Zo kan de sector bijvoorbeeld beslissen dat de onderbreking noodzakelijkerwijs via een volledige dag per week dient te gebeuren. De sector kan het ook aan de onderneming die onder de sector valt, overlaten om de praktische modaliteiten te regelen.

- Voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli en voor alle andere werknemers die aan de voorwaarden voldoen om een viervijfde tijdskrediet op te nemen, kunnen andere modaliteiten worden vastgelegd in verband met het organiseren van het recht op dit 4/5 tijdskrediet, en dit voor een periode van maximum 12 maanden:
  - Via een cao die op sector- of bedrijfsniveau wordt gesloten;
  - Als er geen syndicale afvaardiging in het bedrijf is, via het arbeidsreglement, met daarnaast een schriftelijke individuele overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

  Deze alternatieve methode laat toe rekening te houden met de organisatorische noden van het bedrijf, maar ook en vooral met de individuele behoeften van de werknemer die zo zijn beroepsleven beter kan afstemmen op zijn privéleven. Laten we niet vergeten dat het stelsel van het tijdskrediet in het leven werd geroepen om een betere verzoening tussen werk en gezinsleven mogelijk te maken.

- **Nieuw: 4/5-vermindering mogelijk voor werknemers met twee halftijdse jobs:** Enkel de voltijds tewerkgestelde werknemers komen in aanmerking voor een 4/5 tijdskrediet. In de meeste

gevallen gaat het om werknemers die bij een werkgever aan het werk zijn (een juridische entiteit). Er bestaan echter ook werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld door twee halftijdse banen te combineren bij twee verschillende werkgevers (2 verschillende juridische entiteiten).

Hoewel ze voldoen aan de tewerkstellingsvoorwaarde (twee maal halftijds = voltijds) konden deze werknemers tot nu toe niet van een 4/5 tijdskrediet genieten omdat de wettekst stipuleerde dat deze tijdskredietvorm enkel toegankelijk was voor een werknemer die voltijds was tewerkgesteld bij één werkgever (één juridische entiteit).

Dit creëerde een discriminerende situatie. Nochtans hebben alle voltijdse werknemers evenveel nood aan een betere afstemming van hun beroepsleven op hun privéleven. De wetteksten werden gewijzigd en voortaan heeft nu iedereen die voltijds werkt de mogelijkheid zijn prestaties te verminderen tot 4/5, zowel in het kader van een 4/5 tijdskrediet met motief als in een 4/5-landingsbaan.

De werknemer die cumulatief de volgende voorwaarden vervult komt in aanmerking voor een 4/5 tijdskrediet:

- De werknemer heeft tegelijkertijd twee halftijdse banen bij twee verschillende werkgevers (twee verschillende juridische entiteiten).
- De som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer moet in totaal minstens met een voltijdse tewerkstelling overeenstemmen.
- De werkgever of de werkgevers bij wie de aanvraag wordt gedaan, geven hun toestemming.
- De prestatievermindering ten belope van een dag of 2 halve dagen per week stemt overeen met een prestatievermindering van 1/5 t.o.v. de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever bij wie de aanvraag is gedaan of de vermindering met 1/5 kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek zijn (1/10) en samen een vermindering met 1/5 vormen.

De prestatievermindering kan dus bij één of bij beide werkgevers worden aangevraagd vanaf 1 juni 2017.

VOORBEELD

Een werkneemster werkt 50/50 bij A en B, twee verschillende juridische entiteiten. Ze wenst haar prestaties met 30% te verminderen bij B. B moet dus akkoord gaan. Het zijn de toepassingsregels bij B die zullen nageleefd moeten worden (uitgesloten functie, drempel, voorkeurmechanisme ...)

VOORBEELD

Een werkneemster werkt 50/50 bij A en B, twee verschillende juridische entiteiten. Ze wenst haar prestaties te verminderen met 1/10 bij beide werkgevers A en B (= 40/40). Zowel A en B moeten dus akkoord gaan en de toepassingsregels bij beide werkgevers moeten worden gerespecteerd (functies uitgesloten van het recht op tijdskrediet, drempel, voorkeurmechanismen ...). Wanneer werkgever A bijvoorbeeld zou beslissen het tijdskrediet 6 maanden uit te stellen zal geen enkele uitkering door de RVA worden uitbetaald tot zolang geen 4/5 tijdskrediet is bereikt door de gelijktijdige opname van de twee tienden.

ANDERE VOORBEELDEN

Een werkneemster werkt 19 uur bij A (halftijdse baan van 38-urenjob) en daarnaast 18,5 uur bij B (halftijdse baan van 37-urenjob). Gemiddeld werkt ze 37,5 uur per week. Ze mag een 4/5 tijdskrediet aanvragen bij A hoewel ze strikt genomen met haar 37,5 uren per week niet aan een voltijdse job geraakt bij A (er moet gekeken worden naar de som van beide tewerkstellingsbreuken (2 x 1/2 = voltijds).

Een werkneemster werkt 18 uur bij A (halftijdse baan van 36-urenjob) en daarnaast 19 uur bij B (halftijdse baan van 38-urenjob). De som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer is in totaal gelijk aan een voltijdse tewerkstelling. Ze mag een 4/5 tijdskrediet aanvragen, bij A, bij B of bij A en B.

In sommige sectoren zal de werknemer een tijdskrediet kunnen aanvragen op basis van een 35-urenjob, en dus 17,5 uren voor een halftijdse. Dezelfde redenering moet hier gevolgd worden. Indien de werknemer daarnaast 19 uur werkt op basis van een voltijdse 38-urenjob zal hij een 4/5 tijdskrediet kunnen bekomen omdat de som van beide tewerkstellingsbreuken in totaal gelijk is aan een voltijdse tewerkstelling. Hij kan die aanvragen bij een of bij beide werkgevers.

Ter herinnering: de andere tijdskredietvormen (volledige, halftijdse loopbaanonderbreking) blijven mogelijk voor de werknemer die twee halftijdse banen combineert tot een voltijdse. Hier verandert er niets.

VOORBEELD

Een werkneemster werkt 50/50 bij A en B, twee verschillende juridische entiteiten. Ze kan bij werkgever A haar prestaties volledig schorsen voor een halftijds tijdskrediet. Als ze haar arbeidsprestaties volledig schorst bij A + B geraakt ze aan een voltijds tijdskrediet.

5.2.8 Het recht op uitkeringen voor het tijdskrediet met motief

De bedragen hieronder zijn van toepassing sinds 1 juni 2017 (indexering). Ze houden rekening met de vermindering van de uitkering voor werknemers met meer dan 5 jaar anciënniteit in geval van een halftijdse onderbreking of voltijdse onderbreking (van toepassing op aanvragen sinds 1 juni 2017).

a. Overstap op halftijds

Het bedrag van uitkering zal variëren in functie van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming. Bovendien is er een kleine bedrijfsvoorheffing verschuldigd op dit bedrag. De tabel hierna geeft de bruto- en nettobedragen weer, na afhouding van de bedrijfsvoorheffing (in vet).

Voor de voltijdse werknemers

Bedrijfsvoorheffing:

- 30% voor werknemers < 50 jaar, behalve alleenstaanden (17,15%)
- 35% voor werknemers > 50 jaar, behalve alleenstaanden (17,15%)

Tijdskrediet met motief: Overgang naar halftijds Uitkering wordt betaald mits 2 jaar anciënniteit behalve i.g.v. opname tijdskrediet onmiddellijk na volledig uitgeput ouderschapsverlof					
Minder dan 5 jaar anciënniteit (indexering)		5 jaar of meer anciënniteit kennisgeving voor 01.06.2017 (indexering)		5 jaar of meer anciënniteit kennisgeving na 31.05.2017 (nieuwe bedragen + indexering)	
≤ 50 jaar	> 50 jaar	≤ 50 jaar	> 50 jaar	≤ 50 jaar	> 50 jaar
€ 250,22	€ 250,22	€ 333,63	€ 333,63	€ 291,93	€ 291,93
€ 175,16	**€ 162,65**	**€ 233,55**	**€ 216,86**	**€ 204,36**	**€ 189,76**
€ 207,31*	**€ 207,31***	**€ 276,42***	**€ 276,42***	**€ 241,87***	**€ 241,87***

* Indien de werknemer alleenstaand is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste één ten laste.

Voor de deeltijdse werknemers

In geval van 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.

'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 drievierden of dus 28,5 uren per week is tewerkgesteld over op een systeem van halftijds tijdskrediet. Hij zal een brutobedrag van € 187,66 (minder dan 5 jaar anciënniteit) of € 250,22 krijgen (5 jaar anciënniteit of meer, kennisgeving voor 01.06.2017 (indexering)) of € 218,95 (5 jaar anciënniteit of meer, kennisgeving na 01.06.2017)).

Opmerking: het feit dat een werknemer meer dan 5 jaar anciënniteit verkrijgt gedurende de periode van tijdskrediet heeft geen invloed op het bedrag van de uitkering.

b. In geval van volledige loopbaanonderbreking

Voor de voltijdse werknemers

Bedrijfsvoorheffing: 10,13%

Tijdskrediet met motief: Volledige loopbaanonderbreking Uitkering wordt betaald mits 2 jaar anciënniteit behalve i.g.v. opname tijdskrediet onmiddellijk na volledig uitgeput ouderschapsverlof		
< 5 jaar anciënniteit (indexering)	≥ 5 jaar anciënniteit kenningsgeving vóór 01.06.2017	≥ 5 jaar anciënniteit, kenningsgeving na 31.05.2017 (nieuwe bedragen + indexering)
€ 500,45	€ 667,28	€ 583,87
€ 449,76	**€ 599,69**	**€ 524,73**

Voor de deeltijdse werknemers

De hoger vermelde vergoeding is proportioneel aan het arbeidsstelsel van de werknemer.

'Voltijdse' uitkering X	Deeltijds arbeidsstelsel van de werknemer
	Voltijdse arbeidstijd binnen de onderneming

VOORBEELD

Binnen een onderneming waar de arbeidstijd 38 uur bedraagt, heeft een deeltijdse werknemer met een uurrooster van 20 uur recht op 20/38ste van het basisbedrag volgens zijn anciënniteit, of dus € 263,40 of 351,20 of € 307,30 bruto.

Opmerking: het feit dat een werknemer meer dan 5 jaar anciënniteit verkrijgt gedurende de periode van tijdskrediet heeft geen invloed op het bedrag van de uitkering.

c. Bij vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5

Enkel de voltijdse werknemers hebben recht op een 4/5 tijdskrediet. Er hoeft hier dus geen proportionele berekening te gebeuren.
De werknemer die een 4/5 tijdskrediet opneemt, zal een brutomaanduitkering van € 164,78 ontvangen.
Voor een alleenstaande werknemer is de tijdskredietuitkering hoger, met name € 212,65 bruto per maand.

De alleenstaande werknemer is:
- de man of vrouw die alleen woont;
- de man of vrouw die uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste.

De reglementering voorziet dus een hoger brutobedrag voor de alleenstaande werknemer. Hierop is evenwel nog een bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Voor deze tijdskredietvorm bedraagt de bedrijfsvoorheffing 35%, behalve wanneer de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste (17,15%). De bedoeling is de afhouding aan de bron (voorheffing) beter te laten overeenstemmen met wat uiteindelijk aan belastingen zal zijn verschuldigd.

De bruto- en nettomaandbedragen zijn:

Tijdskrediet met motief	€ 164,78
Vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5 Uitkering wordt betaald mits 2 jaar anciënniteit, behalve i.g.v. opname tijdskrediet onmiddellijk na volledig uitgeput ouderschapsverlof	€ 212,65 [1]
	€ 107,11
	€ 138,23 [2]
	€ 176,19 [3]

1. Indien de werknemer alleenstaand is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.
2. Indien de werknemer alleen woont.
3. Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.

5.3 Recht van werknemers op een landingsbaan

In januari 2015 werden de landingsbanen (ook 'eindeloopbaantijdskrediet' genoemd) grondig hervormd. De regering Michel besliste de leeftijd die recht geeft op uitkeringen voor deze tijdskredietformule aanzienlijk te verhogen, met name tot 60 jaar. Voor sommige werknemers blijft het mogelijk nog steeds landingsbaanuitkeringen te ontvangen vanaf 55 jaar. Maar ook

hier heeft de regering ervoor gezorgd dat de leeftijd geleidelijk wordt opgetrokken. In 2019 zal deze 60 jaar bedragen (in 2017 bedraagt deze nog 57 jaar en in 2018 58 jaar). Het is immers de bedoeling alle uitzonderingsstelsels op termijn af te schaffen. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad hebben echter een blokkeringsmechanisme voorzien, waartoe de sectoren en ondernemingen moeten toetreden indien ze voorlopig niet willen dat de toegangsleeftijd verhoogt. Voor de periode 2017 – 2018 is er een nationaal kaderakkoord en blijft de leeftijd voor de uitzonderingsstelsels op 55 jaar behouden.

De cao 103 is niet gewijzigd op het vlak van landingsbanen. In sommige gevallen kunnen werknemers nog steeds een eindeloopbaantijdskrediet opnemen vanaf 55 jaar of zelfs 50 jaar. Vooraleer hierover meer uitleg te geven volgt hierna een overzichtelijk tabel: het eindeloopbaantijdskrediet in het kader van de relatie werkgever-werknemer en de relatie werknemer-RVA.

	T.a.v. de werkgever	T.a.v. de RVA
Landingsbaan: algemeen stelsel	· 55 jaar	· 60 jaar

Landingsbaan: uitzonderingsstelsels	· 50 jaar i.g.v. 4/5:
	  · Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar)
	  · Lange loopbaan van 28 jaar
	· 50 jaar i.g.v. 1/2:
	  · Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar) en knelpuntberoep
	· 50 jaar i.g.v. 4/5 of 1/2:
	  · Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering
		· 55 jaar i.g.v. 4/5 of 1/2:
		  · Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering
		  · Lange loopbaan van 35 jaar
		  · Zwaar beroep (gedurende 5/7 jaar over laatste 10/15 jaar)
		  · 20 jaar nachtwerk
		  · Ongeschikt als bouwvakker
		· **Leeftijd wordt geleidelijk aan opgetrokken:** 56 jaar in 2016, 57 jaar in 2017, 58 jaar in 2018, 60 jaar in 2019, tenzij kadercao van de Nar en toetredings-cao dit verhinderen
		· 2017 – 2018: kadercao nr. 127 van de Nar van 21 maart 2017 behoudt de leeftijd op 55 jaar indien toetredings-cao werd gesloten door onderneming in moeilijkheden/herstructurering of door de sector

5.3.1 Het eindeloopbaantijdskrediet bij de werkgever

a. Invulling van het recht

De werknemers van 55 jaar en ouder kunnen een eindeloopbaantijdskrediet (landingsbaan) opnemen, op voorwaarde dat ze 25 jaar beroepsverleden tellen. Ze kunnen hun arbeidsprestaties verminderen:

- tot halftijds;
- tot 4/5 tijds, via een onderbreking van een volledige dag of twee halve dagen per week.

b. Duur

De minimumduur bedraagt 6 maanden in geval van 4/5 tijdskrediet en is 3 maanden als het gaat om een halftijds tijdskrediet. Er is geen maximumduur voorzien. Een werknemer kan dus, als hij het wil, tot aan de leeftijd van zijn pensioen zijn recht op arbeidsprestatievermindering doen gelden.

c. Leeftijdsgerelateerde afwijkende stelsels: het eindeloopbaantijdskrediet op 50 jaar

Sommige werknemers krijgen toegang tot het eindeloopbaantijdskrediet bij hun werkgever vanaf 50 jaar, op voorwaarde dat ze aan bepaalde criteria voldoen.

- halftijds eindeloopbaantijdskrediet: werknemers met een zwaar beroep en knelpuntberoep;
- 4/5 eindeloopbaantijdskrediet: werknemers met een zwaar beroep of een lange loopbaan van minstens 28 jaar;
- 4/5 en 1/2 eindeloopbaantijdskrediet: werknemers tewerkgesteld in bedrijven erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

1. Het halftijds eindeloopbaantijdskrediet ‘zwaar beroep en knelpuntberoep’

De werknemer van 50 jaar of ouder kan genieten van een halftijds eindeloopbaantijdskrediet, als hij op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan zijn werkgever tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervult:

- minstens 5 jaar tijdens de 10 voorgaande jaren of minstens 7 jaar tijdens de 15 voorgaande jaren een zwaar beroep hebben uitgeoefend;
- het zwaar beroep moet verplicht voorkomen op de lijst van de knelpuntberoepen, wat betekent dat de werkgevers het moeilijk hebben om voor deze beroepen geschikte kandidaten te vinden.

Verder moet de werknemer een beroepsverleden van 25 jaar als loontrekkende kunnen voorleggen.

Een zwaar beroep is:

- **het werk in wisselende ploegen:** meer bepaald, de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, en op voorwaarde dat de werknemer van ploeg alterneert.

  Voorbeelden van werk dat niet voldoet aan 'het werk in wisselende ploegen':
  - een ploeg van 5 werknemers wordt ingeschakeld van 5 tot 8 uur voor de werkvoorbereidingen op de werkplaats om de productieploeg toe te laten haar werk tussen 8 en 16 uur uit te voeren; vermits beide ploegen ander werk verrichten gaat het hier niet om opeenvolgende ploegen;
  - een eerste ploeg van 8 werknemers werkt van 10 tot 18 uur, een tweede van 14 tot 22 uur en beide ploegen voeren hetzelfde werk uit; het gaat hier niet om opeenvolgende ploegen vermits er een overlapping is van 4 uren (van 14 tot 18 uur), wat meer is dan 1/4 van de dagtaak, namelijk de helft;
  - een werknemer doet hetzelfde werk als zijn collega; de ene werkt van 6 uur tot 13.30 u., de andere van 13 uur tot 18.30 u.; elke dag wisselen ze om en ze zijn de twee enigen die dit werk uitoefenen bij hun werkgever; het gaat hier niet om opeenvolgende ploegen vermits er geen sprake is van 'ploeg' maar van één werknemer;
  - twee ploegen van telkens 10 werknemers waarbij de eerste ploeg van 6 tot 14 uur werkt en een tweede van 14 tot 22 uur; een werknemer werkt steeds in de ochtendploeg van 6 tot 14 uur; er is geen sprake van werk in wisselende ploegen vermits deze werknemer vast in de ochtendploeg is tewerkgesteld.

- **het werk in onderbroken diensten:** het gaat om werk waarbij de werknemer 'permanent' werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen, met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur; het gaat om de gewone arbeidsprestaties van de werknemer, die dus niet occasioneel worden verricht (vandaar de term 'permanent').

VOORBEELD

Een werkneemster werkt permanent als poetsvrouw voor en na de normale werkuren van haar collega's. Ze levert arbeidsprestaties tussen 6.30 u. en 9 uur en tussen 16 uur en 20.30 u.

Er is sprake van werk in onderbroken diensten, vermits:

- het gaat om dagprestaties (tussen 6 u 's morgens en middernacht);
- de begintijd en eindtijd liggen 14 uur uit elkaar (tussen 6.30 u. en 20.30 u. zit meer dan 11 uren);
- er is een onderbreking tussen 9 uur en 16 uur = 7 uren (meer dan de minimumvereiste van 3 uur);
- de totale dagprestaties = 7 uren (van 6.30 u. tot 9.00 u. = 2,5 uren en van 16.00 u. tot 20.30 u. = 4,5 uren).

- **het nachtwerk, zoals geviseerd in cao nr. 46:** het gaat dus om een tewerkstelling in een arbeidsregime met nachtprestaties en om andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

  Concreet gaat het dus om prestaties die gewoonlijk worden verricht in arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur 's ochtends, uitgezonderd:
  - de personen tewerkgesteld in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
  - het varend personeel van de visserijbedrijven en van de koopvaardij alsmede het varend personeel in het luchtvervoer.

De knelpuntberoepen zijn:

- verpleegkundigen en verzorgend personeel in de ziekenhuizen;
- verpleegkundigen en verzorgend personeel in de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen;
- de beroepen op de regionale lijsten van de knelpuntberoepen die jaarlijks worden goedgekeurd door de Paritaire Comités en door het Beheerscomité van de RVA.

Verder worden drie beroepen als verzorgend personeel beschouwd: de verzorgingsassistenten, de kinesitherapeuten en de ergotherapeuten.

Er bestaat momenteel geen lijst van knelpuntberoepen.

De minimumduur voor opname van het recht is 3 maanden vermits het hier gaat om een halftijds eindeloopbaantijdskrediet.

2. Het 4/5 eindeloopbaantijdskrediet 'zwaar beroep en lange loopbaan (28 jaar)'
   De werknemer van 50 jaar of ouder kan genieten van een 4/5 eindeloopbaantijdskrediet op voorwaarde dat hij aan een van volgende criteria voldoet:
   - ofwel minstens 5 jaar tijdens de 10 voorgaande jaren of minstens 7 jaar tijdens de 15 voorgaande jaren een zwaar beroep hebben uitgeoefend;
   - ofwel een 28 jarige loopbaan kunnen bewijzen en voor zover een sector-cao de mogelijkheid voorziet.

   De definitie van het zwaar beroep werd hierboven uiteengezet. In het kader van deze landingsbaan hoeft het niet te gaan om een knelpuntberoep. Verder moet de werknemer een beroepsverleden van 25 jaar als loontrekkende kunnen voorleggen.

   Om van een 4/5 eindeloopbaantijdskrediet te kunnen genieten moet de werknemer een loopbaanverleden van 28 jaar kunnen voorleggen. Bovendien moet er een sector-cao bestaan die deze vorm van landingsbaan voorziet. Een ondernemings-cao volstaat in dit geval niet.

   Voor de berekening van 28 jaar beroepsverleden wordt verwezen naar punt d. hieronder.

3. Het 4/5 en 1/2 eindeloopbaantijdskrediet 'ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering'
   De leeftijd wordt verlaagd van 55 jaar naar 50 jaar voor werknemers die tewerkgesteld zijn in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Als deze werknemers hun arbeidsprestaties tot halftijds of viervijfden wensen te verminderen en de datum van aanvang van hun tijdskrediet zich situeert in een periode van erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering, dan komen ze daarvoor in aanmerking.

   Er moet cumulatief aan een reeks voorwaarden worden voldaan:
   - de onderneming kan aantonen dat haar aanvraag tot erkenning ingediend bij de minister van werk kadert binnen een herstructureringsplan dat toelaat ontslagen te vermijden;
   - de onderneming kan aantonen dat diezelfde aanvraag tot erkenning ervoor zorgt dat minder werknemers het statuut van werkloze met bedrijfstoeslag zullen krijgen;
   - de minister stelt uitdrukkelijk in zijn beslissing tot erkenning dat deze voorwaarden zijn vervuld.

   De minimumduur van de eindeloopbaantijdskredietperiodes hangt af van de gekozen vorm: minimum 3 maanden als de werknemer zijn arbeidsprestaties tot halftijds vermindert en minimum 6 maanden in geval van een 4/5 tijdskrediet.

d. Voorwaarden in hoofde van de werknemer: leeftijd, anciënniteit, beroepsverleden, tewerkstelling

De werknemer die zijn recht op arbeidsprestatieverminderingen wil doen gelden moet tegelijk aan de volgende criteria voldoen:

- Leeftijd: 55 of 50 jaar oud zijn op het ogenblik dat het eindeloopbaantijdskrediet wordt opgenomen.

- Anciënniteit: op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving 24 maanden in dienst zijn bij de huidige werkgever. De werkgever en werknemer kunnen deze duur in onderling akkoord verlagen (bedoeling is de mobiliteit van de oudere werknemers te bevorderen). Het wordt dus mogelijk dat de werknemer van bij de start van zijn aanwerving een eindeloopbaantijdskrediet opneemt. In dit geval moet de anciënniteitsvoorwaarde bij de vorige werkgever zijn vervuld. Tenslotte zijn de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding gelijkgesteld met een tewerkstelling.

- Beroepsverleden: 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen aantonen. Dit geldt voor alle landingsbanen, behalve uiteraard voor het 4/5 eindeloopbaantijdskrediet 'zwaar beroep en lange loopbaan (28 jaar)' die een 28-jarige loopbaan vereist. De berekening van 25 jaar beroepsverleden cf. cao 'tijdskrediet' en KB 'uitkeringen' is terug te vinden onder hoofdstuk 5.3.3 'Gemeenschappelijke voorwaarden'.
  Voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar telt elk kalenderjaar met minstens 285 dagen mee waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop de werknemer kon genieten van: moederschapsverlof, moederschapsbescherming en dus preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof. Het aantal dagen van die kalenderjaren dat 285 overschrijdt wordt buiten beschouwing gelaten. Voor kalenderjaren met minder dan 285 dagen waarvoor een loon werd uitbetaald of waarop de werknemer kon genieten van moederschapsverlof, moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, geboorteverlof, adoptieverlof en/of ouderschapsverlof, worden deze dagen voor al die kalenderjaren samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat van die bewerking, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal extra in aanmerking te nemen jaren.

- Tewerkstellingsvoorwaarden: In functie van de gekozen eindeloopbaantijdskredietvorm zal aan specifieke tewerkstellingsvoorwaarden moeten worden voldaan:
  - 4/5 eindeloopbaantijdskrediet: ofwel voltijds tewerkgesteld zijn, ofwel 4/5 tijds in het kader van een tijdskrediet gedurende de 24 maanden die aan de schriftelijke kennisgeving voorafgaan; het wekelijks arbeidsstelsel moet gespreid zijn over 5 of meer dagen.

Opgelet! Oudere werknemers kunnen rechtstreeks overstappen van een 4/5tijdskrediet op een 4/5 eindeloopbaantijdskrediet. Ze moeten dan wel een 4/5 tijdskrediet opnemen in het kader van de cao 103, met of zonder motief. In dit geval is de 4/5 tijdskredietperiode gelijkgesteld aan een voltijdse tewerkstelling.

- halftijds eindeloopbaantijdskrediet: 3/4 tijds van een voltijds uurrooster tewerkgesteld zijn tijdens de 24 maanden die aan de schriftelijke kennisgeving voorafgaan.

Opgelet! Oudere werknemers kunnen hier niet overstappen op een 1/2 eindeloopbaantijdskrediet zoals in geval van het 4/5 eindeloopbaantijdskrediet. Het is evenwel mogelijk rechtstreeks over te stappen van een 1/2 tijdskrediet cf. cao 103 op een halftijds eindeloopbaantijdskrediet via het neutralisatiemechanisme (de geneutraliseerde periodes verlengen ten belope ervan de referteperiode).

5.3.2 Het recht op een verhoogde uitkering in het kader van een landingsbaan

Er werd reeds aangegeven dat de hervorming van 1 januari 2015 de meeste impact heeft gehad op de landingsbanen. De RVA betaalt eindeloopbaantijdskredietuitkeringen aan de werknemer vanaf 60 jaar. Vroeger konden werknemers vanaf hun 55ste verjaardag van uitkeringen in dit kader genieten.

Er bestaan een reeks uitzonderingen op deze algemene regel die recht geven op uitkeringen van de RVA in het kader van een landingsbaan vanaf 55 jaar. Het gaat om tijdelijke uitzonderingen want de regering heeft ervoor gezorgd dat deze op termijn uitdoven. De reglementering voorziet een geleidelijke verhoging van de toegangsleeftijd die in 2019 60 jaar zal zijn. Ook hier is er de mogelijkheid een blokkeringsmechanisme te voorzien.
Voor de periode 2017 – 2018 blijft de leeftijd van 55 jaar behouden, waardoor werknemers die aan de voorwaarden voldoen tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018 ten vroegste vanaf 55 in een landingsbaan zullen kunnen stappen in het kader van een uitzonderingsstelsel zullen kunnen blijven genieten (het is niet geweten of de toegangsleeftijd na 2018 verlaagd zal blijven).

Recht op een verhoogde uitkering vanaf 60 jaar

Om van uitkeringen te kunnen genieten moet de werknemer voortaan de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op de datum van de aanvang van het eindeloopbaantijdskrediet.
Ter herinnering: de cao 'tijdskrediet' is niet gewijzigd op het vlak van het 'recht om afwezig te zijn op het werk' vanaf 55 jaar (soms zelfs vanaf 50 jaar). Dit betekent dat indien de werknemer het recht op een landingsbaan bekomt bij zijn werkgever om zijn prestatievermindering aan te vatten voor de leeftijd van 60 jaar, dit tijdskrediet wordt toegekend zonder uitkeringen, behalve indien hij ten minste 55 jaar is en voldoet aan een van de afwijkende voorwaarden.

De werknemer moet op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen bewijzen (behalve in het geval van het uitzonderingstelsel 'lange loopbaan': in dat geval is een 35-jarig beroepsverleden vereist).

Recht op een verhoogde uitkering vanaf 55 jaar

Het recht op landingsbaanuitkeringen vanaf 55 jaar kan slechts in de volgende gevallen:

1. de onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld is erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
2. de werknemer heeft 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende;
3. de werknemer heeft een zwaar beroep uitgeoefend, gedurende minstens 5/7 jaar in de laatste 10/15 jaar die aan de aanvraag voorafgaan;
4. de werknemer heeft ten minste 20 jaar gewerkt in een stelsel met nachtarbeid;
5. de werknemer kan wegens gezondheidsredenen zijn activiteit in de bouwsector niet voortzetten.

De reglementering voorziet een geleidelijke leeftijdsverhoging als volgt:

- (56 jaar vanaf 01.01.2016)
- 57 jaar vanaf 01.01.2017
- 58 jaar vanaf 01.01.2018
- 60 jaar vanaf 01.01.2019

Onder druk van de vakbonden voorziet de tekst van het koninklijk besluit dat het recht op de landingsbaanuitkeringen regelt, echter de mogelijkheid voor de sociale partners om iedere twee jaar een cao te sluiten in de Nationale Arbeidsraad die de leeftijdsvoorwaarde van de uitzonderingsstelsels langer op 55 jaar handhaaft.

In 2015 – 2016 werd de leeftijd geblokkeerd op 55 jaar.

Voor de periode 2017 – 2018 blijft de leeftijd van 55 jaar eveneens behouden.

! **Opgelet:** Om het recht op landingsbaanuitkeringen vanaf 55 jaar te laten gelden moet de sector (voor bovenstaande gevallen 2, 3, 4 en 5) waarin de werknemer is tewerkgesteld toetreden tot de kadercao van de Nationale Arbeidsraad. In het eerste geval is het de onderneming van de werknemer zelf die moet toetreden tot de kadercao van de NAR, zoniet zal de werknemer pas kunnen genieten van uitkeringen op latere leeftijd, namelijk 57 jaar in 2017 en 58 jaar in 2018.

Gedetailleerd overzicht van de uitzonderingsstelsels

1. Tewerkstelling in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering
   Indien de onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld op de aanvangsdatum van de landingsbaan erkend is als onderneming in herstructurering ofwel als onderneming in moeilijkheden, dan heeft betrokkene recht op uitkeringen vanaf de leeftijd van 55 jaar.

   Om te worden erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is het verplicht dat:
   - de onderneming aantoont dat haar aanvraag tot erkenning kadert in een herstructureringsplan en toelaat ontslagen te vermijden;
   - de onderneming aantoont dat haar aanvraag tot erkenning toelaat het aantal werknemers dat valt onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) te verminderen;
   - de minister van werk in zijn beslissing tot erkenning uitdrukkelijk heeft vermeld dat die voorwaarden zijn vervuld.

2. De werknemer heeft 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende
   Indien de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan bewijzen, kan hij aanspraak maken op landingsbaanuitkeringen vanaf 55 jaar.

   De berekening van de 35 loopbaanjaren gebeurt overeenkomstig de reglementering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (meer bepaald artikel 3 § 3 van het KB van 3 mei 2007 (SWT 58/35 zware beroepen).

Schematisch overzicht van dagen die meetellen voor de berekening van het beroepsverleden:

Situatie?	Hoeveel?
1. Tewerkstelling	
arbeidsdagen artikel 37 KB Werkloosheid (voltijds/deeltijds)	onbeperkt
statutaire tewerkstelling openbare dienst of onderwijs (onder voorwaarden)	
gelijkgestelde dagen artikel 38 KB Werkloosheid, behalve UVW (zie punt 2)	
zelfstandige activiteit	niet

Situatie?	Hoeveel?
2. Vergoede volledige werkloosheid (voltijds of deeltijds)	
dagen UVW ingevolge beroepsopleiding, tewerkgestelde werkloze of beschermde werkplaats	onbeperkt
dagen UVW behalve ingevolge beroepsopleiding, tewerkgestelde werkloze of beschermde werkplaats	3 jaar + 936 dagen
periodes als deeltijdse werknemer: deeltijds met behoud van rechten met inkomensgarantieuitkering	
periodes als deeltijdse werknemer: onvrijwillig deeltijdse werknemer met uitkeringen	
halftijds brugpensioen (> 55 jaar)	
periodes als deeltijdse werknemer < 1985: onvrijwillig deeltijdse werknemer met uitkeringen	936 dagen
3. Deeltijdse tewerkstelling: niet gewerkte uren	
periodes als deeltijdse werknemer: deeltijds met behoud van rechten zonder inkomensgarantieuitkering	3 jaar + 936 dagen
periodes als deeltijdse werknemer: onvrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen	
periodes als deeltijdse werknemer: vrijwillig deeltijdse werknemer – geen onderbrekingsuitkeringen	
periodes als deeltijdse werknemer < 1985: onvrijwillig deeltijdse werknemer zonder uitkeringen	936 dagen
periodes als deeltijdse werknemer < 1985: vrijwillig deeltijdse werknemer	

Bron: RVA

Om na te gaan of deze voorwaarde is vervuld kan de werknemer zich tot zijn ACLVB-secretariaat richten.

3. De werknemer is tewerkgesteld in een zwaar beroep

Indien de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving een zwaar beroep heeft uitgeoefend, ofwel gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar, ofwel gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar, kan hij aanspraak maken op landingsbaanuitkeringen vanaf 55 jaar.

Er zijn drie categorieën van zware beroepen: arbeid in wisselende ploegen, arbeid in onderbroken diensten en nachtarbeid, cf. de definitie opgenomen in de cao tijdskrediet. Er is geen

mogelijkheid om buiten deze drie categorieën een erkenning van het statuut 'zwaar beroep' te bekomen. Een gedetailleerde omschrijving van het begrip 'zwaar beroep' is terug te vinden onder punt 5.3.1.c (zie hoger).

4. De werknemer werkt of heeft gewerkt in een stelsel met nachtarbeid
   Indien de werknemer op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving ten minste 20 jaar in een stelsel met nachtarbeid heeft gewerkt kan hij aanspraak maken op landingsbaanuitkeringen vanaf 55 jaar.
   Deze 20 jaar nachtprestaties mogen in een verder beroepsverleden hebben plaatsgevonden, in tegenstelling tot de prestaties in een zwaar beroep.

5. De werknemer kan wegens gezondheidsredenen zijn activiteit in de bouwsector niet verderzetten
   De werknemer die tewerkgesteld is geweest bij een werkgever die onder het paritair comité van de bouwsector (PC 124) ressorteert en die beschikt over een attest dat zijn ongeschiktheid om verder te werken in deze sector bewijst, kan aanspraak maken op landingsbaanuitkeringen vanaf de leeftijd van 55 jaar.

5.3.3 Gemeenschappelijke voorwaarden vanuit de cao tijdskrediet en het KB uitkeringen

a. 4/5 landingsbaan: uitvoeringsmodaliteiten, principe en uitzonderingen

Dezelfde principes en uitzonderingen die van toepassing zijn inzake het tijdskrediet met motief gelden eveneens voor het 4/5 tijdskrediet voor oudere werknemers.

Principe

Het recht op een vermindering van arbeidsprestaties tot 4/5 in het kader van een landingsbaan wordt genomen ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor zover de werknemer tewerkgesteld is in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als bedoeld aan de werkgever.

Uitzonderingen

- Wanneer de oudere werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli bepaalt het paritair (sub)comité of de onderneming via een cao de nadere modaliteiten voor het organiseren van het recht op een 4/5 landingsbaan ten belope van een dag of twee halve dagen per week per week.

- Voor diezelfde in ploegen of cycli tewerkgestelde werknemers en voor alle andere werknemers die aan de voorwaarden voldoen om een 4/5 landingsbaan op te nemen, kunnen andere

modaliteiten worden vastgelegd in verband met het organiseren van het recht op dit 4/5 tijdskrediet, en dit voor een periode van maximum 12 maanden:

- via een cao die op sector- of bedrijfsniveau wordt gesloten;
- als er geen syndicale afvaardiging in het bedrijf is, via het arbeidsreglement, met daarnaast een schriftelijke individuele overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

Deze alternatieve methode laat toe rekening te houden met de organisatorische noden van het bedrijf, maar ook en vooral met de individuele behoeften van de oudere werknemer die zo zijn beroepsleven beter kan afstemmen op zijn privéleven (eerste doelstelling van het tijdskrediet).

- Nieuw: 4/5-vermindering mogelijk voor werknemers met twee halftijdse jobs
  De derde uitzondering viseert de oudere werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld door twee halftijdse banen te combineren bij twee verschillende werkgevers (2 verschillende juridische entiteiten). De gewijzigde wetteksten maken het voortaan voor hen mogelijk hun prestaties te verminderen tot 4/5. Wat geldt voor het 4/5 tijdskrediet met motief is eveneens toepasbaar op de 4/5 landingsbaan. Om de bepalingen van deze uitzondering te kunnen verwijzen we naar punt 5.2.7.

b. De voorwaarde van 25 jaar beroepsverleden

De algemene regel bepaalt dat de werknemer die een beroepsverleden van 25 jaar kan voorleggen van een tijdskrediet bij zijn werkgever en van tijdskredietuitkeringen van de RVA kan genieten.

Hierop bestaan twee uitzonderingen:

- de mogelijkheid een 4/5 tijdskrediet bij de werkgever te bekomen, mits 28 jaar beroepsverleden;
- de mogelijkheid tijdskredietuitkeringen van de RVA te ontvangen vanaf 55 (alvast voor de periode 2017 – 2018) jaar mits 35 jaar beroepsverleden.

Wat de berekening van het 25 jarig beroepsverleden betreft, werd de cao 103 gewijzigd door cao 103ter met de bedoeling de zaken te vereenvoudigen en een betere controle te kunnen doorvoeren, waarbij er geen verklaring op eer meer hoeft te gebeuren.
Het aantal jaren is voortaan gelijk aan het aantal gepresteerde of gelijkgestelde dagen (met een totaal van 7 800 dagen) gedeeld door 312 (7 800/312 = 25). Een limiet van 313 dagen per kalenderjaar zal van toepassing zijn. De gepresteerde en gelijkgestelde dagen opgenomen in de cao 103ter zijn deze die van toepassing zijn in de werkloosheidsreglementering. Het deeltijds werk wordt in rekening gebracht door de arbeidsuren in arbeidsdagen om te zetten aan de hand van de formule (gewerkte dagen en gelijkgestelde dagen x 6/S.). De arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen worden met alle rechtsmiddelen bewezen.

Voor de berekening van de loopbaan van 25 jaar als loontrekkende worden de dagen van effectieve arbeidsprestaties uiteraard in aanmerking genomen. **Onder loopbaan wordt dus verstaan de normale werkelijke arbeid en de meerprestaties zonder inhaalrust verricht in een onder de sociale zekerheid, sector werkloosheid, vallend beroep of onderneming waarvoor:**

1. een loon werd uitbetaald dat ten minste gelijk is aan het minimumloon vastgesteld door een wets- of reglementsbepaling of een collectieve arbeidsovereenkomst die de onderneming bindt of bij gebreke daaraan, door het gebruik;
2. op het uitbetaalde loon de voorgeschreven inhoudingen voor de sociale zekerheid, met inbegrip van de sector werkloosheid werden verricht.

De volgende dagen worden met arbeidsdagen gelijkgesteld:

1. de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding;
2. de dagen van volledige werkloosheid indien de werkloze op deze dagen een beroepsopleiding heeft ontvangen, tewerkgesteld is geweest in een beschermde werkplaats in de hoedanigheid van moeilijk te plaatsen mindervalide werkloze of tewerkgesteld is geweest in toepassing van artikel 161 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid;
3. de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een werkloosheidsuitkering ingevolge tijdelijke werkloosheid;
4. de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
5. de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving inzake de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk, inzake beroepsziekten en inzake het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
6. de dagen wettelijke vakantie en de dagen vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, indien ze aanleiding hebben gegeven tot betaling van vakantiegeld, alsook de dagen gedekt door vakantiegeld gelegen in een periode van volledige werkloosheid;
7. de periode die aanleiding heeft gegeven tot betaling van een overgangsuitkering voorzien in de pensioenregelgeving, onder de voorwaarden bepaald in de werkloosheidsreglementering;
8. de dagen afwezigheid op het werk met behoud van loon waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
9. de feest- of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid;
10. de dagen van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week en de dagen van arbeidsongeschiktheid met aanvulling-voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12bis of nr. 13bis;
11. de dagen inhaalrust;
12. de dagen staking, lock-out en de dagen tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out;

13. de carensdag;
14. de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
15. de dagen functie van rechter in sociale zaken;
16. andere dagen afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
17. de dagen afwezigheid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen;
18. de dagen waarop effectief een beroepsopleiding in de zin van de werkloosheidsreglementering werd gevolgd of waarop de werknemer actief was in het kader van een instapstage, ten belope van ten hoogste 96 dagen;
19. de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden;

5.3.4 De verhoogde landingsbaanuitkeringen

Oudere werknemers die in een landingsbaan willen instappen kunnen genieten van verhoogde uitkeringen. Het bedrag verschilt al naargelang de gekozen tijdskredietvorm.

Een bedrijfsvoorheffing van 35% of 17,15% in functie van de situatie van de werknemer zal afgehouden worden op het bedrag van de uitkering. In principe is de bedrijfsvoorheffing 35% bij vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds of tot viervijfden, tenzij de werknemer alleenstaand is, dat wil zeggen dat hij alleen woont of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste.

Voor een halftijdse landingsbaan ontvangt de werknemer een uitkering van € 498,41 bruto als hij voltijds was tewerkgesteld. Het nettobedrag bedraagt € 323,97 behalve wanneer hij alleen woont of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste. In dat geval wordt een nettobedrag van € 412,94 gestort. Voor de deeltijdse werknemers zullen de uitkeringen in verhouding zijn met het arbeidsstelsel waarin de werknemer voor de vermindering van zijn arbeidsprestaties was tewerkgesteld.

'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 drievierden of dus 28,5 uren is tewerkgesteld over op een systeem van halftijds tijdskrediet. Hij zal een brutobedrag van € 373,80 ontvangen, waarop een bedrijfsvoorheffing van 35% of van 17,15% van toepassing zal zijn.

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot viervijfden bedraagt de brutomaanduitkering € 231,51, waarop nog een bedrijfsvoorheffing verschuldigd is.

Dit maandbedrag is hoger als het gaat om een alleenstaande werknemer en bedraagt € 279,38 bruto.

De alleenstaande werknemer is:
- de man of vrouw die alleen woont;
- de man of vrouw die uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen ten laste.

Op deze uitkering is nog een bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

De maandbedragen in bruto en netto zijn de volgende:

1/2 landingsbaan voor 60-plussers (of 55-plussers)	€ 498,41 **€ 323,97** **€ 412,94** [1]
4/5 landingsbaan voor 60-plussers (of 55-plussers)	€ 231,51 € 279,38 [1] **€ 150,49** **€ 181,60** [2] **€ 231,47** [3]

1. Indien de werknemer alleenstaand is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.
2. Indien de werknemer alleen woont.
3. Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.

Opgelet! Het nettomaandbedrag komt overeen met de afgehouden bedrijfsvoorheffing. De bedoeling is de afhouding aan de bron (voorheffing) beter te laten overeenstemmen met wat uiteindelijk aan belastingen zal zijn verschuldigd.

6. Gemeenschappelijke bepalingen voor de verschillende rechten

6.1 De tewerkstellingsvoorwaarden

Zoals hoger vermeld, 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 van het tijdskrediet met motief 'overstap op halftijds': 12 maanden minstens 3/4-tijds tewerkgesteld;
- in geval van het tijdskrediet met motief 'overstap op viervijfden': 12 maanden voltijdse tewerkstelling;
- in geval van prestatievermindering in het kader van een landingsbaan:
  - vermindering van de arbeidsprestaties tot 1/2: 24 maanden minstens 3/4-tijds tewerkgesteld;
  - vermindering van de arbeidsprestaties tot 4/5: 24 maanden voltijdse tewerkstelling of 4/5 tewerkstelling in het kader van een tijdskrediet (cf. cao 77bis of cao 103 tijdskrediet met of zonder motief).

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

Gelijkschakelingen

Alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten. Worden dus voornamelijk bedoeld: de jaarlijkse vakanties, het moederschapsverlof, het adoptieverlof, het geboorteverlof, het betaald educatief verlof, het klein verlet, het verlof om dwingende redenen, de feestdagen, de technische en economische werkloosheid. De periodes van economische werkloosheid voor de bedienden worden eveneens gelijkgesteld. Op dezelfde manier worden de verlofdagen die toegekend werden in uitvoering van een collectieve overeenkomst (extralegale vakantiedagen, anciënniteitverlof) gelijkgesteld. Tot slot worden de periodes van ziekte en ongeval ook gelijkgesteld maar enkel voor de periodes die door het gewaarborgd loon zijn gedekt.

Neutralisaties

De geneutraliseerde periodes verlengen ten belope ervan de referteperiode van 12 of 24 maanden. Er moet met andere woorden geen rekening worden gehouden met de 12 maanden/ 24 maanden die voorafgaan aan de aanvraag van tijdskrediet maar met de 12 of 24 laatste maanden verhoogd met de duur van de geneutraliseerde periode.

Ze hebben betrekking op:

- de periodes van de thematische verloven (zie punt 10);
- 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 maanden gebracht als het gaat om 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;
- de periodes waarin de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig, halftijds of viervijfden onderbreekt;
- de periodes die gedekt zijn door een aanmoedigingspremie of door een crisistijdskrediet.

VOORBEELD

Een werkneemster dient een aanvraag voor een halftijds tijdskrediet met motief in op 02.04.2017. De beoordeling van de 12 maanden zou dus de periode van 02.04.2011 tot en met 31.03.2016 moeten behelzen. Ze heeft echter een ouderschapsverlof genomen van 01.07.2016 tot en met 30.09.2016. De periode die in beschouwing wordt genomen om na te gaan of aan de tewerkstellingsvoorwaarde is voldaan gaat drie maanden eerder terug, dus vanaf 01.01.2016.

6.2 De verlengingen

De werknemer kan een aanvraag tot verlenging van zijn tijdskrediet indienen, ongeacht de vorm. Deze verlenging zal beschouwd worden als een nieuwe aanvraag met als gevolg dat:

- de algemene toegangsvoorwaarden tot de verschillende rechten en hun modaliteiten van toepassing blijven;
- de termijn van de schriftelijke kennisgeving dient gerespecteerd te worden;
- de bepalingen inzake de planning- en voorkeursystemen (drempel) eveneens moeten gevolgd worden.

Om het tijdskrediet te kunnen verlengen moet nagegaan worden of aan de tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden of van 24 maanden aan 3/4 tijds of voltijds, die voorafgaat aan de schriftelijke kennisgeving, is voldaan.

VOORBEELD

Een voltijds tewerkgestelde werknemer dient op 01.07.2017 een aanvraag in om gedurende een jaar een 4/5 tijdskrediet met motief te kunnen opnemen vanaf 01.10.2017 tot en met 31.09.2018. Hij kan zijn recht verlengen mits de indiening van een nieuwe aanvraag. Bij de beoordeling van de tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden voltijds zal wat de referteperiode betreft, rekening gehouden worden met de datum van de eerste aanvraag (en dito referteperiode), namelijk die van 01.07.2017.

6.3 Bijzondere modaliteiten voor zeer kleine ondernemingen

In ondernemingen met 10 of minder werknemers is het tijdskrediet geen recht. Dit betekent dat de werknemer eerst toestemming van de werkgever zal moeten krijgen indien hij ervan wil genieten. Dit aantal van 10 werknemers wordt beoordeeld per 'hoofd' (aantal personen) op 30 juni van het jaar dat de aanvraag voorafgaat. In geval van een aanvraag ingediend in april 2017 bijvoorbeeld wordt het aantal tewerkgestelde personen op 30 juni 2016 als referentie genomen.

In deze zeer kleine bedrijven dient de werkgever zijn beslissing (al dan niet akkoord) uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op de maand van de schriftelijke kennisgeving mee te delen. Voor een aanvraag die bijvoorbeeld op 15 februari 2017 wordt ingediend, moet de beslissing van de werkgever ten laatste op 31 maart 2017 zijn gekend.

6.4 Neutralisatiemechanisme voor tijdskredietperiodes

De cao 77quinquies van 20 februari 2009 die de cao 77bis heeft gewijzigd had tot doel de werknemers, ongeacht hun leeftijd (jonger of ouder dan 50 jaar) de mogelijkheid te bieden weer meer te werken nadat ze hun arbeidsprestaties eerst hadden verminderd in het kader van een tijdskrediet.

De gewijzigde cao 77bis liet werknemers toe over te stappen:
- ofwel van een halftijds tijdskrediet op een 4/5 tijdskrediet;
- ofwel van een voltijds tijdskrediet op een 1/2 of 4/5 tijdskrediet.

Om de tijdskredietperiodes te kunnen neutraliseren was evenwel het akkoord van de werkgever vereist.

In het geval de cao 77bis niet zou zijn gewijzigd moest een werknemer die een halftijds tijdskrediet opnam en wilde overstappen op een 4/5 tijds eerst opnieuw 12 maanden voltijds werken alvorens zijn aanvraag te kunnen indienen.

Als de cao 77bis niet gewijzigd zou zijn geweest moest – op dezelfde manier – een werknemer in voltijds tijdskrediet die de intentie had zijn arbeidsprestaties opnieuw te vermeerderen tot halftijds of tot viervijfden, eerst opnieuw gedurende 12 maanden 3/4 tijds werken om recht te hebben op een halftijds tijdskrediet. Hij moest opnieuw 12 maanden voltijds aan de slag om te kunnen genieten van een 4/5 tijdskrediet.

De cao 77quinquies had deze situatie rechtgezet via het neutralisatiemechanisme van toepassing op de voltijdse en halftijdse tijdskredietperiodes, mits goedkeuring van de werkgever. Nadien werd nog een dubbele correctie doorgevoerd via de cao 103: ook de 4/5 tijdskredietperiode kon worden geneutraliseerd en het akkoord van de werkgever was niet langer vereist.

! **Opmerking:** vermits het de oorspronkelijke bedoeling van de cao 77quinquies was de werknemer de mogelijkheid te geven opnieuw meer te gaan werken was het niet nodig geweest het 4/5 tijdskrediet te neutraliseren. De werknemer die deze wens had kon immers opnieuw voltijds aan het werk en dit vereiste geen enkele neutralisatie.

VOORBEELD

Een werkneemster die vroeger in een 4/5 tijdskrediet zat – wat veronderstelde dat ze eerder voltijds aan de slag was vermits 12 maanden voltijdse tewerkstelling vereist is om te kunnen genieten van een 4/5 tijdskrediet – wilde daarna rechtstreeks overstappen op een 4/5 ouderschapsverlof. Ze had die mogelijkheid, want geen enkele tewerkstellingsvoorwaarde was vereist in het kader van een ouderschapsverlof (behalve een voltijds arbeidsstelsel en aan deze voorwaarde voldeed ze aangezien ze via een voltijdse arbeidsovereenkomst was tewerkgesteld). Op het einde van haar ouderschapsverlof wilde deze werkneemster overstappen op een 4/5 tijdskrediet: dit was in het kader van de cao 77bis niet meer mogelijk, aangezien ze in dat geval 12 maanden voltijds moest hebben gewerkt. Hoewel haar ouderschapsverlofperiode geneutraliseerd werd, was dat niet het geval voor haar 4/5 tijdskredietperiode, die noch gelijkgesteld noch geneutraliseerd was. Haar aanvraag werd bijgevolg verworpen, wat betekende dat ze verplicht werd opnieuw voltijds te gaan werken.

Ondertussen, door de wetswijzigingen, kunnen 4/5 tijdskredietperiodes worden geneutraliseerd, waardoor rechtstreeks overstappen wel mogelijk werd. De geneutraliseerde periodes verlengen immers ten belope ervan de referteperiode: om te beoordelen of aan de tewerkstellingsvoorwaarde is voldaan moet men terugkeren naar de periode van voor het begin van het 4/5 tijdskrediet. De tewerkstellingsvoorwaarde zal dus steeds zijn vervuld vermits de goedkeuring van een 4/5 tijdskrediet deze voorwaarde al stelde.

6.5 Neutralisatiemogelijkheid voor langdurig zieke werknemers

De periodes van langdurige ziekte en de periodes van geleidelijke werkhervatting zijn eveneens opgenomen in de lijst van geneutraliseerde periodes. Zo kan voor een werknemer die langer dan 6 maanden afwezig was op het werk, de onderbrekingsperiode van zijn arbeidsovereenkomst geneutraliseerd worden, op voorwaarde dat de werkgever hier geen bezwaar heeft tegen aangetekend omwille van de organisatorische noodwendigheden van het bedrijf. Zoja, dan heeft de werkgever een maand de tijd na de aanvraag van het tijdskrediet dat door de werknemer werd ingediend om te reageren. De werknemer van zijn kant heeft de mogelijkheid om, na een langdurige ziekte, zijn werk geleidelijk te hervatten, als de arbeidsorganisatie dit toelaat.

Beide periodes – geleidelijke werkhervatting en langdurige ziekte – worden volledig geneutraliseerd. Zo krijgt de werknemer de kans om binnen een aangepast (deeltijds) arbeidsstelsel in het kader van een tijdskrediet zijn functie opnieuw op te nemen en wordt hij niet gestraft omdat hij aan een ernstige ziekte lijdt.

6.6 Mogelijkheid voor de werknemer die onder een crisismaatregel valt om te genieten van een tijdskrediet

De bepalingen door de cao 77septies ingevoerd in de cao 77bis zijn hernomen in de cao 103. De wijzigingen aangebracht door deze cao waren 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 werden werknemers onder een tijdelijk stelsel van aanmoedigingspremies van de Vlaamse regering niet gepenaliseerd en hadden ze rechtstreeks toegang tot een klassiek tijdskrediet.
Deze mogelijkheid blijft behouden, hetzij via een neutralisatie, hetzij via een gelijkstelling van voornoemde periodes.

Neutralisaties

De periodes gedekt door een aanmoedigingspremie van de Vlaamse regering of door een crisistijdskrediet worden geneutraliseerd.

Gelijkstellingen

De periodes van economische werkloosheid voor bedienden worden gelijkgesteld (cf. 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 voor deze arbeidsprestatievermindering voltijds aan het werk was, gedurende de geviseerde periode beschouwd als voltijds werkende. Bijgevolg moet deze periode niet geneutraliseerd, noch gelijkgesteld worden om toegang te hebben tot het tijdskrediet.

Opgelet! Het crisistijdskrediet is een oude bepaling (die niet meer werd verlengd) en sinds 2012 is de economische werkloosheid voor bedienden een structurele maatregel.

7. De uitvoeringsmodaliteiten

7.1 Schriftelijke kennisgeving

7.1.1 Vormvereisten

De kennisgeving kan op twee manieren gebeuren:

- per aangetekend schrijven via de post;
- via het indienen van een schriftelijke kennisgeving aan de werkgever (of aan de personeelsdienst), met een ontvangstbewijs waarop de datum van afgifte van de aanvraag staat vermeld.

7.1.2 Termijn

In bedrijven met 20 werknemers of minder dient de werknemer de werkgever ten minste zes maanden op voorhand een schriftelijke kennisgeving in te dienen. Dit aantal van 20 werknemers wordt beoordeeld per 'hoofd' op 30 juni van het jaar dat de aanvraag voorafgaat. Voor de aanvragen die bijvoorbeeld in 2017 werden ingediend neemt men het aantal werknemers tewerkgesteld op 30 juni 2016 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 één specifiek geval: wanneer de werknemer zijn recht op arbeidsprestatievermindering in het kader van palliatieve zorgverstrekking heeft uitgeput en hij onmiddellijk – dus zonder enige onderbreking – wenst over te stappen op een tijdskrediet voor ditzelfde motief. In dit geval dient de werknemer een nieuw medisch attest (voor dezelfde patiënt) in te dienen dat verklaart dat de palliatieve verzorging is vereist.

! **Opgelet!** Het gaat hier om de termijn van kennisgeving aan de werkgever en dus niet om de termijn inzake de indiening van het dossier bij de RVA.

7.1.3 Zelfde vorm en zelfde termijn in geval van verlenging

Dezelfde formaliteiten en termijnen zijn vereist bij het verlengen van het recht op een voltijds, haltijds of viervijfde tijdskrediet of wanneer men van één tijdskredietformule wil overstappen op een andere.

7.1.4 Attest van de RVA

Om een tijdskrediet te kunnen opnemen, zal de werknemer aan zijn aanvraag een RVA-attest hechten dat vermeldt hoeveel zijn 'saldo' nog bedraagt, m.a.w. hoeveel tijdskredietperiodes reeds zijn opgenomen in het kader van:

- de cao 103, tijdskrediet met en zonder motief;
- de cao 77bis, tijdskrediet o.v.v. volledige onderbreking, tijdskrediet 'overgang naar halftijds' of een 4/5 tijdskrediet;
- de herstelwet van 22 januari 1985.

De principes van de verrekeningsregels zijn terug te vinden onder punt 5.2.6.

7.1.5 Inhoud van de kennisgeving en bewijsstukken

De schriftelijke kennisgeving moet de voorstellen van de werknemer inzake de uitvoeringsmodaliteiten bevatten:

- de uitvoeringsmodaliteiten van het tijdskrediet (volledige onderbreking, halftijds of viervijfden);
- de manier waarop dit concreet zal gebeuren:
  - 4/5 tijds: 1 volledige of twee halve dagen per week, keuze van de dagen;
  - 1/2 tijds: keuze van het uurrooster onder de bestaande uurroosters in het bedrijf, gewoonlijk opgenomen in het arbeidsreglement.
    Werkgever en werknemer moeten tot een akkoord komen m.b.t. deze uitvoeringsmodaliteiten voor het einde van de maand die volgt op de maand van de schriftelijke kennisgeving; de arbeidsovereenkomst zal schriftelijk worden aangepast en bevat het nieuwe uurrooster dat van toepassing is gedurende de hele periode van de uitoefening van het recht.
- de gewenste aanvangsdatum;
- de duur van het tijdskrediet;
- de gekozen formule (vermelding en staving van het motief);
- facultatief, elementen m.b.t. voorkeur.

Wanneer de werknemer onmiddellijk na een thematisch verlof gebruik wenst te maken van één van de rechten zoals voorzien in de cao 103, zal hij een nieuw medisch attest moeten indienen (voor dezelfde patiënt) als dit dat werd bijgevoegd in het kader van zijn aanvraag van het thematisch verlof.

VOORBEELD

Een werknemer die een thematisch verlof voor palliatieve verzorging wil opnemen, zal moeten bewijzen dat hij zich in deze omstandigheid bevindt door aan zijn werkgever een attest te bezorgen, afgeleverd door de behandelende arts van de patiënt, waaruit blijkt dat de werknemer verklaart voor deze ongeneeslijk zieke persoon te willen instaan, zonder vermelding van de identiteit van de patiënt in kwestie.

7.2 Planningsysteem – toepassing van de voorkeuren

7.2.1 Principe: organisatorische drempel

Om de goede werking van het bedrijf te verzekeren en om te vermijden dat de werklast naar de andere werknemers in het bedrijf wordt doorgeschoven, zijn een aantal organisatieregels vereist.

Opgelet! Het gaat hier niet om een bijkomende voorwaarde voor de uitoefening van het recht op tijdskrediet, maar om een organisatorische drempel die toelaat de verschillende afwezigheden van de werknemers goed te plannen.

7.2.2 Berekening van het referentieaantal

Wanneer 5% van de werknemers in de onderneming (technische bedrijfseenheid) of in de dienst (soepele omschrijving van 'dienst' cf. bedrijfskarakteristieken) tegelijk afwezig zijn of zullen zijn treden er organisatorische regels 'voorkeurstelsels' in werking. Deze drempel van 5% wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 oudere werknemers (ouder dan 50 jaar) binnen de onderneming.

VOORBEELD

In een bedrijf met 200 werknemers, waarvan 20 ouder 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 heeft een tijdskredietaanvraag te weigeren, tenzij het om een uitstel gaat.
Het aantal werknemers dat als referentie geldt, is dat op 30 juni van het voorgaande jaar. De berekening van de werknemers gebeurt hoe dan ook 'per hoofd', ongeacht het arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds).
Indien er zich een probleem van afronding stelt zal men de algemene regel daaromtrent toepassen: met 0, 1, 2, 3 of 4 na de komma wordt geen rekening gehouden. Is het eerste cijfer na de komma 5, 6, 7, 8 of 9, dan wordt er naar de hogere eenheid afgerond. Zo wordt 4,62 afgerond op 5 en 4,42 wordt 4.

7.2.3 Berekeningswijze van de drempel

De berekening die maandelijks wordt uitgevoerd om na te gaan of de drempel van 5% is bereikt, houdt rekening met werknemers in tijdskrediet vanuit de cao 103 en de cao 77bis (hoewel dit er steeds minder zijn).

Tellen niet mee in de berekening:

- de werknemers in loopbaanonderbreking in het kader van een thematisch verlof;

- de werknemers die, na het uitputten van een thematisch verlof 'palliatieve verzorging' of 'medische bijstand aan zwaar ziek gezins- of familielid', onmiddellijk wensen over te stappen voor dezelfde zieke persoon op een tijdskrediet o.v.v. voltijds, halftijds of viervijfden, in het kader van een tijdskrediet; desgevallend worden deze werknemers gedurende 6 maanden niet meegerekend in de berekening van de drempel.

Binnen diezelfde berekening zullen de oudere werknemers (50 jaar of ouder) die een halftijds of 4/5 landingsbaan opnemen op basis van de cao 77bis of van de cao 103 slechts gedurende 5 jaar meetellen voor de berekening van de organisatorische drempel, ook al kan hun arbeidsprestatievermindering theoretisch 15 jaar duren. Voor de oudere werknemers die nog genieten van het vroegere systeem van loopbaanonderbreking is de berekening van deze 5 jaar op 1 januari 2002 gestart.

De bijzondere situatie van werknemers van 55 jaar en ouder

Naar aanleiding van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord 2007 – 2008, worden werknemers van 55 jaar en ouder **niet meer meegerekend in de drempel** wanneer ze een 4/5 tijdskrediet opnemen, ofwel vanuit de cao 77bis ofwel op basis van de cao 103. Dit betekent dat zij volledig zijn uitgesloten (niet meer in rekening genomen, niet om na te gaan of de drempel is bereikt, noch voor de berekening ervan). Dit impliceert dat de oudere werknemers (55 jaar en ouder) hoe dan ook recht hebben op een 4/5 loopbaanvermindering.

Kleine bemerking: voor werknemers met een sleutelfunctie is er een bijkomende mogelijkheid tot uitstel voorzien. Dit betekent dat de effectieve aanvang van hun tijdskrediet met maximum 12 maanden kan worden uitgesteld, mits motivering door de werkgever. Het begrip 'sleutelfunctie' kan vastgelegd worden in een sector- of bedrijfscao. Als er geen syndicale afvaardiging binnen de onderneming bestaat kan dit via een wijziging van het arbeidsreglement.

7.2.4 Wijziging van de organisatorische drempel

De organisatorische drempel van 5% is vastgelegd in de cao 103 en kan enkel gewijzigd worden op een van de volgende manieren:

- via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair (sub-)comité;
- via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming;
- via een wijziging van het arbeidsreglement, mits inachtname van de procedure zoals voorzien in de artikels 11 en 12 uit de wet van 12 april 1965 inzake de arbeidsreglementen.

Opgelet! Deze twee laatste mogelijkheden zijn onder voorbehoud (als het paritair (sub-) comité ze niet heeft verboden).

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

Opgelet! Talrijke sectoren kozen ervoor de oudere werknemers (50 jaar en ouder) die hun prestaties verminderen niet te laten meetellen voor de berekening van de 5%-drempel. De bedoeling hiervan is een betere eindeloopbaanplanning en een hogere tewerkstellingsgraad van 50-plussers na te streven.

7.2.5 Voorkeurstelsel

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

Als dat niet is gebeurd, treedt er een suppletieve regeling in werking. Deze regeling is voorzien in de cao 103 en vermeldt volgende elementen, in volgorde van belangrijkheid:

1. Werknemers die hun recht op tijdskrediet – voltijds, halftijds of viervijfden – opnemen om te zorgen voor hun gehandicapt kind van minder dan 21 jaar in het kader van het tijdskrediet voor dit welbepaald motief of de werknemers die een voltijds, halftijds of 4/5 tijdskrediet willen nemen cf. een van de formules uit de cao 103 (tijdskrediet met motief of landingsbaan) om een ongeneeslijk zieke patiënt of een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan, en dit wanneer hun recht op thematisch verlof voor dat welbepaald motief is uitgeput.

2. Werknemers waarvan beide gezinsleden werken, werknemers uit een eenoudergezin met 1 of meer kinderen jonger dan 12 jaar, of werknemers die een kind verwachten. Als er verschillende werknemers in dat geval tegelijkertijd een tijdskrediet (cf. een van de formules uit cao 103) aanvragen (voltijds, halftijds of 4/5) zullen ze worden 'gerangschikt' volgens het aantal kinderen van jonger dan 12 in het gezin. Met nog een extra regel, namelijk: de kortste duur krijgt de voorkeur.

> **VOORBEELD**
> Twee werknemers hebben elk twee kinderen jonger dan 12 jaar: de werknemer die een tijdskrediet voor 6 maanden heeft aangevraagd krijgt voorrang op de collega die een tijdskrediet van 1 jaar heeft gevraagd.

3. Werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties willen verminderen tot viervijfden in het kader van een landingsbaan.

4. Werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties willen verminderen tot halftijds in het kader van een landingsbaan.

5. Werknemers die een tijdskrediet willen nemen om een beroepsopleiding te kunnen volgen.

Praktische uitvoering

Wanneer de drempel is bereikt worden op het einde van iedere maand de voorkeuren verwerkt van de aanvragen die ingediend werden tussen de 16de van de vorige maand en de 15de van de lopende maand. Eind maart 2017 bijvoorbeeld worden de aanvragen behandeld die ingediend werden tussen 16 februari en 15 maart 2017.

Op het einde van de maand zal de werkgever de betrokken werknemers individueel meedelen vanaf welke datum ze hun tijdskrediet – voltijds, halftijds of viervijfden – zullen kunnen opnemen, rekening houdend met de voorkeurregels en planning, en dus met de beschikbare plaatsen op de kalender. Van zodra deze datum is vastgelegd kan de werkgever die niet meer wijzigen, ook niet als in de volgende maanden een 'betere gerangschikte' werknemer een aanvraag zou indienen.

7.3 Uitstel, intrekking of wijziging van het tijdskrediet

7.3.1 Redenen van uitstel

De werkgever heeft de mogelijkheid om eenmalig de uitoefening van het voltijds, halftijds of viervijfden tijdskrediet dat door een werknemer werd aangevraagd uit te stellen om interne of externe dwingende redenen. Dit zijn: de organisatorische noodwendigheden van het bedrijf, verzekering van de continuïteit of reële problemen inzake vervanging. De motieven kunnen op ondernemingsvlak verduidelijkt worden en de bewijslast voor deze motivering ligt bij de werkgever. Dit uitstel is mogelijk voor alle tijdskredietformules (tijdskrediet met motief en landingsbaan).

7.3.2 Duur

Dit uitstel kan maximaal 6 maanden duren, of langer of korter indien werkgever en werknemer dit onderling overeenkomen. Het uitstel kan niet worden gecumuleerd met de regels inzake planning, wat betekent dat de langste termijn de kortste termijn opslorpt en dat beide termijnen niet bij elkaar gevoegd worden.

7.3.3 Praktische modaliteiten

Het uitstel moet binnen de kalendermaand volgend op de schriftelijke kennisgeving door de werkgever gesignaleerd zijn en de werkgever moet de ingeroepen redenen voor dit uitstel verantwoorden. Als de werknemer het niet eens is met het uitstel kan hij de syndicale delegatie in het bedrijf vragen tussen te komen. Hij kan de kwestie ook aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité.

De werkgever kan gebruik maken van deze uitstelmogelijkheid ongeacht de organisatorische drempel al dan niet werd bereikt.

7.3.4 Bijzondere bepaling

Zoals hierboven uiteengezet onder punt 7.2.3 bestaat er een bijzondere mogelijkheid tot uitstel voor de werknemers van 55 jaar en ouder die een sleutelfunctie bekleden. Het uitstel kan maximum 12 maanden bedragen en dient te worden gemotiveerd door de werkgever. Het begrip 'sleutelfunctie' kan worden gedefinieerd in een sector- of bedrijfscao of in het arbeidsreglement als er geen syndicale afvaardiging in de onderneming bestaat. De werkgever kan de twee soorten van uitstel die in de cao 103 werden opgenomen niet cumuleren.

7.4 Intrekking of wijziging voor de werknemers die een 4/5 tijdskrediet (met motief of een landingsbaan) opnemen

Het recht op tijdskrediet kan tijdelijk ingetrokken of gewijzigd worden om redenen en volgens modaliteiten (kennisgevingstermijn, duur, ...) die door de volgende hiërarchische volgorde in het bedrijf worden bepaald:

- door de ondernemingsraad;
- als die in het bedrijf niet bestaat, de syndicale afvaardiging;
- als die niet bestaat, via een wijziging van het arbeidsreglement.

Bij gebrek aan dergelijk systeem zal er geen intrekking of wijziging kunnen gebeuren op ondernemingsniveau. Bovendien zijn de redenen strikt gereglementeerd: het moet gaan om de ziekte van een collega, een buitengewone vermeerdering van het werk of andere dwingende redenen.

Verder zal de arbeidsovereenkomst opnieuw gewijzigd moeten worden tijdens de periode van terugkeer naar een voltijdse tewerkstelling.

8. Bijkomende bepalingen

8.1 Ontslagbescherming

Bij de uitoefening van een van de verschillende hoger genoemde tijdskredietrechten is een ontslagbescherming voorzien. De beschermingsperiode begint te lopen vanaf de schriftelijke kennisgeving, mits naleving van de hoger beschreven termijnen en modaliteiten, tot 3 maanden na het einde van de uitoefening van het recht. In zeer kleine ondernemingen (10 werknemers of minder)[7], wanneer de tijdskredietaanvraag door de werkgever werd geweigerd, loopt de ontslagbescherming tot 3 maanden na de weigering.

Gedurende die periode kan de werkgever geen enkele handeling verrichten die een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, behalve voor dringende redenen of motieven die vreemd zijn aan de uitoefening van een van de hoger geviseerde rechten. De bewijslast ligt bij de werkgever. Bij niet-naleving van deze bepalingen zal de werkgever een vergoeding moeten uitbetalen die overeenkomt met zes maanden loon, bovenop de gewone ontslagvergoeding.

8.2 Terugkeer in het bedrijf

Na afloop van de opgenomen tijdskredietformule, o.v.v. volledige onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties, moet de werknemer zijn vroegere functie kunnen terugkrijgen. Als dit niet meer mogelijk is moet hij een gelijkwaardig werk krijgen, in overeenstemming met zijn arbeidsovereenkomst.

7 Opgelet! Hier is het akkoord van de werkgever vereist.

9. Bijkomende elementen

9.1 De sociale zekerheid

9.1.1 Principe

De bepalingen die van toepassing zijn inzake de sociale zekerheid zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 21 januari 2003 ter wijziging van de verschillende van toepassing zijnde reglementeringen. De verschillende bepalingen vinden hun uitwerking sinds 1 januari 2002, datum van invoegetreding van het tijdskredietstelsel.

9.1.2 Pensioenen

De regels inzake de gelijkstelling van de tijdskredietperiodes voor de berekening van het pensioen werden reeds hervormd onder regering Di Rupo. De regering Michel houdt vol ogenschijnlijk inhoudelijk niets meer veranderd te hebben aan de pensioenreglementering, hoewel de verstrenging van de toegangsleeftijd (die van 55 op 60 jaar werd gebracht) voor de landingsbaanuitkeringen – doorgevoerd sinds 1 januari 2015 – uiteraard wel een impact heeft gehad op de gelijkstelling van de 35 jaar loopbaan op basis van een begrensd fictief loon (de ACLVB had hiervoor samen met de andere vakbonden een rechtzaak aangespannen).

Er bestaat immers een belangrijk principe dat stelt dat de gelijkstelling van de tijdskredietperiodes voor het pensioen enkel mogelijk is wanneer de werknemer ook tijdskredietuitkeringen heeft ontvangen die door de RVA werden uitbetaald.[8]

- Tijdskredietuitkeringen → Gelijkstelling voor het pensioen
- Tijdskrediet maar geen recht op uitkeringen → Geen gelijkstelling voor het pensioen

De gelijkstelling wordt berekend op basis van het normale fictieve loon (tijdskrediet met motief), ofwel in functie van het beperkte fictieve loon.

Wanneer er sprake is van het 'normale fictieve loon' wordt het daggemiddelde van de werkelijke, forfaitaire en fictieve lonen van de werknemer m.b.t. het voorgaande kalenderjaar als basis genomen.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen het 'normale fictieve loon' en het 'beperkte fictieve loon'. Dit laatste stemt overeen met het referteloon dat in aanmerking wordt genomen

8 Er is één uitzondering op dit principe, nl. de niet-vergoede 4de maand ouderschapsverlof voor een kind dat geboren/geadopteerd is vóór 8 maart 2012.

om het minimumrecht per loopbaanjaar te bepalen. Dit bedrag is gelijk aan 23 841,73 euro aan de huidige index (141,59 op 01.06.2017).

Het tijdskrediet zonder motief

Sinds 1 januari 2015 betaalt de RVA geen uitkeringen meer in het kader van tijdskrediet zonder motief. Sinds 1 april 2017 kan deze tijdskredietformule niet meer worden aangevraagd door de werkgever.

Dit sluit niet uit dat bepaalde werknemers op 1 april 2017 nog in een dergelijk tijdskrediet zaten, met of zonder uitkeringen. Tijdskredietaanvragen zonder motief waren nog mogelijk voor 1 april 2017 en konden eventueel nog aanvangen na die datum.

Het algemeen principe is van toepassing:

- Tijdskredietuitkeringen → Gelijkstelling voor het pensioen
- Tijdskrediet maar geen recht op uitkeringen → Geen gelijkstelling voor het pensioen

De gelijkstelling wordt berekend op basis van het normale fictieve loon ten belope van 12 maanden voltijds equivalent over de hele beroepsloopbaan, of dus 24 maanden halftijds. Voor het 4/5 tijdskrediet gebeurt de gelijkstelling dus gedurende 5 jaar op basis van het normale fictieve loon.

Het tijdskrediet met motief:

De gelijkstelling van de tijdskredietperiodes met motief voor de berekening van het pensioen gebeurt op basis van het normale fictieve loon. Het gaat om de tijdskredietformules voor het motief 'opleiding' met een maximale duur van 36 maanden en voor het motief 'zorg' met een maximumduur van 51 maanden.

De landingsbaan (zgn. eindeloopbaantijdskrediet)

Ook de landingsbaanperiodes worden gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen (op voorwaarde dat de werknemer van RVA-uitkeringen) op basis van het beperkte fictieve loon.

Er is evenwel nog een gelijkstelling op basis van het normale fictieve loon als het gaat om werknemers:

- in erkende ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering;
- die een aantal voorgaande jaren een zwaar beroep uitgeoefend hebben (5/7 jaar over de laatste 10/15 die aan de aanvraag vooraf gaan);
- die minstens 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd;
- die medisch ongeschikt werden bevonden om hun activiteit in de bouwsector verder te zetten (en beschikken over een medisch attest);

Verder worden ook de volgende dagen gelijkgesteld:

- de eerste 312 dagen die volgen op de maand van de 60ste verjaardag (ofwel 2 jaar in 1/2 landingsbaan of 5 jaar in 4/5 landingsbaan).

Volgende belangrijke elementen zijn aandachtspunten:

- voor de landingsbaanperiodes vanaf 55 jaar mits 35 jaar beroepsverleden gebeurt de gelijkstelling op basis van het beperkte fictieve loon;
- de 312 dagen VTE (verminderd met de gelijkgestelde dagen tijdskrediet zonder motief) voor de 60ste verjaardag tellen niet meer mee;
- In combinatie van de teksten cao 'tijdskrediet' en KB 'uitkeringen' kunnen lange tijdskrediet-periodes worden opgenomen zonder uitkeringen en zonder gelijkstelling voor het pensioen, in het bijzonder op het einde van de loopbaan.

VOORBEELD

Een werknemer kan een 4/5 tijdskrediet opnemen vanaf 50 jaar, op basis van 28 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende en vermits in zijn sector een cao werd afgesloten die deze mogelijkheid voorziet. De RVA betaalt geen uitkeringen in het kader van dit tijds-krediet en bijgevolg is er ook geen gelijkstelling voor de berekening van het pensioen. De uitkeringen die zullen uitbetaald worden op de dag dat hij er recht op heeft (60ste verjaardag of onder bepaalde voorwaarden eerder) zullen gelijkgesteld worden op basis van het beperkte fictieve loon, tenzij ook hier een uitzondering geldt (werknemer valt onder afwijkend stelsel).

9.1.3 Jaarlijkse vakantie

De tijdskredietperiodes – voltijdse onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties – worden niet gelijkgesteld inzake jaarlijkse vakantie, noch voor de berekening van het vakantie-geld, noch voor de berekening van het aantal vakantiedagen. Als de werknemer opteert voor een volledige onderbreking van zijn arbeidsprestaties zal er een vertrekvakantiegeld 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 1ste jaar).

9.2 Vervangingsplicht

Er geldt geen vervangingsplicht in het stelsel van tijdskrediet. Deze verplichting bestaat al niet meer sinds 1 januari 2002. Sommige sectoren, zich bewust van bepaalde organisatorische problemen die kunnen rijzen ingevolge afwezigheden, kunnen ervoor opteren bijzondere bepa-lingen betreffende de vervanging te voorzien.

9.3 Bijkomende premies

Bovenop hoger vermelde uitkeringen kunnen een aantal bijzondere premies worden uitbetaald. Een besluit van de Vlaamse regering dat dateert van 1 maart 2002 (gewijzigd door een besluit van 5 juli 2013) voorziet een systeem van aanmoedigingspremies bovenop de tegemoetkoming voor het tijdskrediet. Zonder te diep in detail te willen treden kunnen we het systeem als volgt samenvatten:

Toegangsvoorwaarden:

- tewerkgesteld zijn in een bedrijf dat een overeenkomst gesloten heeft met betrekking tot de volledige of gedeeltelijke toepassing van de Vlaamse overbruggingspremies; dit akkoord kan op bedrijfsvlak of op niveau van het PC zijn gesloten; als dat niet het geval is treedt er een suppletief stelsel in werking; de meeste paritaire comités hebben dit recht op regionale premies geopend;
- de Vlaamse non-profit sector is uitgesloten (heeft namelijk eigen bijzondere regels);
- in het Vlaams Gewest tewerkgesteld zijn.

Premies

- Opleidingskrediet: tussen € 57,57* en € 194,04* gedurende een periode van maximum 24 à 30 maanden voor het volgen van bepaalde opleidingen.
- Zorgkrediet: tussen € 57,57* en € 194,04* gedurende een periode van 12 maanden, verlengbaar, om voor een kind (maximum 7 jaar), een bejaarde ouder (minimum 70 jaar) of een ziek familielid te zorgen.

In bepaalde gevallen kunnen er ook premies toegekend worden aan werknemers uit ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering (gaande van € 57,57* tot en met € 161,70*[9]). Meer informatie over deze premies kan bekomen worden op de website van de Vlaamse Administratie: http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector.
Sommige sectoren en bedrijven kennen bijkomende premies toe. Dit moet geval per geval worden nagegaan.

9.4 Tijdskredietuitkeringen en inkomsten uit andere activiteiten (als zelfstandige of loontrekkende)

Het tijdskrediet voor de motieven 'opleiding' en 'zorg' – dit laatste met uitzondering van de zeer zware gezinssituaties, d.w.z. kind met handicap en ernstig ziek minderjarig kind – kan niet gecombineerd worden met bepaalde inkomsten. Deze formules van tijdskrediet mogen immers niet genomen worden in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit

9 Bedragen met * = geïndexeerde bedragen op 01.06.2016.

(als zelfstandige of loontrekkende), zoals voorzien in het artikel 7 § 2 2° tot 5° van het KB van 12 december 2001.
De werknemer die beiden combineert en dus inkomsten geniet uit een zelfstandige activiteit of als loontrekkende zal niet alleen zijn recht op tijdskredietuitkeringen verliezen maar ook zijn recht op het tijdskrediet zelf.

Toegestane cumul:
- politiek mandaat als gemeenteraadslid of OCMW-raadslid;
- bijkomende loontrekkende activiteit reeds gedurende 12 maanden voor de aanvang van het tijdskrediet uitgeoefend;
- bijkomende zelfstandige activiteit reeds gedurende 12 maanden voor de aanvang van het voltijds tijdskrediet uitgeoefend.

Niet toegelaten cumul:
- verhoging van het aantal uren van de bijkomende zelfstandige activiteit die reeds gedurende 12 maanden voor de aanvang bestond;
- voortzetting van de bijkomende zelfstandige activiteit in geval van 1/2 of 4/5 tijdskrediet;
- een zelfstandige activiteit of als loontrekkende opstarten.

De werknemer die inkomsten geniet uit een zelfstandige activiteit of als loontrekkende moet hiervan aangifte doen bij de RVA op het ogenblik van zijn aanvraag om uitkeringen (vermelding op ad hoc formulier). Doet hij dit niet of laattijdig, dan worden de reeds betaalde tijdskrediet-uitkeringen teruggevorderd.

9.5 Tijdskredietuitkeringen en pensioenuitkeringen

De tijdskredietuitkeringen kunnen niet gecombineerd worden met Belgische noch buitenlandse pensioenuitkeringen (ouderdom, rust, anciënniteit).

Sinds 1 juli 2014 mag een Belgisch overlevingspensioen gecumuleerd worden met tijdskredietuitkeringen gedurende een eenmalige periode van in totaal 12 kalendermaanden (al dan niet opeenvolgend). Deze periode van 12 maanden wordt afgetrokken van het aantal maanden waarin het overlevingspensioen reeds gecumuleerd is geweest met werkloosheidsuitkeringen en/of ziektevergoedingen (zonder dat de persoon genoten heeft van tijdskredietuitkeringen).

9.6 Tijdskredietuitkeringen en overgangsuitkeringen

Wie weduwe of weduwnaar wordt na 31.12.2014 en op dat ogenblik jonger is dan 45 jaar, heeft, vanaf 1 januari 2015, recht op een overgangsuitkering in plaats van een overlevings-

pensioen. De leeftijd van 45 jaar wordt telkens met 6 maanden verhoogd. In 2025 zal de leeftijd van 50 jaar moeten zijn bereikt.

De overgangsuitkering is beperkt in de tijd en wordt toegekend voor een periode van 12 of 24 maanden, al naargelang er kinderen zijn of niet.

Over de volledige periode van betaling van een overgangsuitkering mag de werknemer deze onbeperkt combineren met tijdskredietuitkeringen. Hij hoeft dit ook niet aan te geven bij de RVA.

9.7 Tijdskredietuitkeringen combineren met een opleidingsactiviteit/ mentorschap

De uitkeringen die worden toegekend in het kader van een halftijds tijdskrediet voor werknemers 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). Beiden mogen slechts in beperkte mate worden gecumuleerd en de naleving van een reeks voorwaarden is vereist (cf. KB van 12 december 2001).

9.8 Fiscaliteit

De uitkeringen uitbetaald in het kader van een tijdskrediet zijn **brutoinkomsten**, die belast worden zoals de 'andere vervangingsinkomens'. Sinds 1 januari 2004 wordt er aan de bron van deze vergoedingen een bedrijfsvoorheffing afgehouden. Dit is 10,13% op de uitkeringen o.v.v. volledige loopbaanonderbreking, 17,15% op uitkeringen n.a.v. arbeidsprestatieverminderingen. Hierop bestaan een reeks uitzonderingen: 35% voor een 4/5 tijdskrediet, behalve voor de alleenstaande werknemers die uitsluitend samenwonen met een of meer kinderen waarvan minstens één ten laste, 35% voor een halftijds tijdskrediet 'algemeen stelsel' voor de werknemers van ouder dan 50 jaar en voor de landingsbanen, m.u.v. alleenstaande werknemers en i.g.v. thematische verloven (het betreft aanvragen die sinds 1 januari 2009 werden ingediend). Tenslotte is een bedrijfsvoorheffing van 30% van toepassing voor dezelfde formule maar dan voor de werknemers van jonger dan 50 jaar. De afhouding zal in de meeste gevallen lager zijn dan de eindbelasting op deze uitkeringen. Deze inkomsten moeten in de belastingsaangifte ingeschreven worden onder code 1271 of 2271 (gehuwde vrouw of wettelijk samenwonend).

! **Opgelet!** De werknemer kan maar beter rekening houden met deze elementen om onaangename verrassingen op het vlak van belastingen te vermijden. Het is wijs alvast een klein deel van de ontvangen inkomsten opzij te zetten.

9.9 Woonplaats van de begunstigde en plaats van betaling

Om van tijdskredietuitkeringen ten laste van de RVA te kunnen genieten moet de werknemer over de hele tijdskredietperiode gedomicilieerd zijn:

- in België;
- in een ander land van de Europse Economische Ruimte (EER), dit is in één van de 27 EU-lidstaten + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein;
- in Zwitserland.

Op dit principe bestaan er uitzonderingen.

Indien de werknemer zijn/haar echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner vergezelt naar het buitenland – land buiten de EER of Zwitserland – omdat die partner daar een professionele opdracht moet vervullen, kan hij/zij van tijdskredietuitkeringen genieten ook al is de werknemer gedurende deze opdracht gedomicilieerd in het buitenland. Om hierop recht te hebben moet de werknemer een attest kunnen voorleggen aan de RVA waaruit blijkt dat de partner deze professionele opdracht moet uitvoeren voor rekening van de werkgever, dat deze opdracht tijdelijk is en geen definitieve vestiging in het buitenland vereist.

Daarnaast is een attest van wettelijke samenwoning vereist.

De tijdskredietuitkeringen worden betaald via een bankoverschrijving of via een circulaire cheque.

Dergelijke bankoverschrijvingen kunnen naar rekeningen:

- in België;
- in het buitenland, naar landen die tot de gemeenschappelijke betalingsruimte voor de euro behoren, ook SEPA (= Single Euro Payments Area) genoemd.

De SEPA-landen zijn: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk (inclusief Frans-Guyana, Guadeloupe, Martinique, Réunion), Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Monaco, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal (inclusief Azoren en Madeira), Roemenië, San Marino, Slovenië, Slowakije, Spanje (inclusief Canarische Eilanden, Ceuta en Melilla), Tsjechië, Verenigd Koninkrijk (Engeland, Schotland, Wales, Noord-Ierland), Zweden en Zwitserland.

9.10 Tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Het overstappen vanuit een tijdskredietformule op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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

bedrijfstoeslag die door de werkgever moet worden betaald. Als er niets wordt overeengekomen tussen de partijen geldt immers als refertemaand, de maand die voorafgaat aan de opname van een SWT, wat problematisch kan zijn als men zijn arbeidsprestaties heeft verminderd. Talrijke sectoren hebben hierop geanticipeerd en bepalingen ingevoerd die hiermee rekening houden op het ogenblik van de berekening van de aanvullende vergoeding van werkloosheid met bedrijfstoeslag (loon van de werknemer voor zijn arbeidsprestatievermindering telt mee of loon wordt omgezet naar een voltijds loon).

Opmerking: Een arrest van het Hof van Cassatie van 19 maart2012 stelde dat de door de werkgever uit te betalen bedrijfstoeslag aan een werknemer die tijdens de refertemaand zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een thematisch verlof palliatieve zorgen, zonder dat er werd overgegaan tot het opstellen van een deeltijdse arbeidsovereenkomst, moet berekend worden op basis van het nettoloon dat overeenkomt met het voltijds brutoloon.

Opgelet: Ook de regels inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag werden hervormd. Enerzijds werden de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden opgetrokken, anderzijds werd de gelijkstelling voor de berekening van het pensioen beperkt. Gezien de complexiteit van de materie zullen we op het SWT in het kader van deze brochure niet dieper ingaan. Een volledige brochure is beschikbaar op de site van de ACLVB.

9.11 Tijdskrediet en opzeggingstermijn

Als de werknemer ontslag neemt of krijgt en een opzegtermijn moet respecteren[10] zal deze niet lopen tijdens de periode van opname van een voltijds tijdskrediet, noch gedurende de andere periodes van onderbreking van de arbeidsprestaties (door ziekte, vakantie, ...). Wanneer de werknemer zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een tijdskrediet (halftijds of 4/5) zal de opzegtermijn daarentegen normaal verlopen, vermits de werknemer in dat geval zoals elke andere deeltijdse werknemer die een opzeg moet presteren wordt behandeld.

Wat gebeurt er als de werkgever ervoor kiest een verbrekingsvergoeding te betalen in plaats van de opzegtermijn te laten presteren?

De verbrekingsvergoeding zal berekend worden op basis van het lopende loon van de ontslagen/ontslagnemende werknemer, m.a.w. het loon dat hij ontving op de dag van de ontslagbetekening. Indien de werknemer zijn arbeidsprestaties heeft verminderd tot halftijds of tot viervijfden, dan zal zijn vergoeding berekend worden op basis van het op de datum van ontslag effectief ontvangen loon.

10 Zonder afbreuk te doen aan zijn ontslagbescherming (zie punt 8.1, hoger).

Opgelet: Dit geldt niet voor een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een ouderschapsverlof. Hier wordt de ontslagvergoeding berekend op basis van het loon dat de werknemer ontving vooraleer in ouderschapsverlof te gaan.

10. De thematische verloven

10.1 Principes

Zoals hoger vermeld blijven alle bepalingen inzake het ouderschapsverlof, het verlof voor medische bijstand en het palliatief verlof onveranderd van toepassing.

Even het geheugen opfrissen:

- Het recht op ouderschapsverlof bestaat uit een loopbaanonderbreking van 4 maanden voltijds, of 8 maanden halftijds, of 20 maanden 4/5-tijds, en wordt opgenomen voor de zorg over een kind van jonger dan 12 jaar.

- Het recht op verlof voor palliatieve verzorging omvat een loopbaanonderbreking (volledige schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties) van een maand, die tweemalig verlengd kan worden met een maand, en dit wordt genomen om een ongeneeslijk zieke bij te staan in de laatste fase van zijn leven.

- Het recht op een verlof om medische bijstand bestaat uit een loopbaanonderbreking van minimum een maand en maximum 3 maanden (of een week vernieuwbaar met een week voor een kind gehospitaliseerd ten gevolge van een ernstige ziekte), vernieuwbaar tot een maximumperiode van een jaar o.v.v. een voltijdse onderbreking of 24 maanden o.v.v. arbeidsprestatieverminderingen, en wordt opgenomen om een zwaar ziek gezins- of familielid te verzorgen en te begeleiden. De maximumperiode wordt verdubbeld (24 maanden o.v.v. voltijdse onderbreking of 48 maanden o.v.v. arbeidsprestatieverminderingen) als het gaat om een alleenstaande werknemer met de zorg over een minderjarig (maximum 16 jaar) zwaar ziek kind dat ten laste is. Het verlof voor medische bijstand aan een gehospitaliseerd minderjarig kind biedt de werknemer, zoals gezegd, de mogelijkheid zijn prestaties volledig te schorsen gedurende een week (aansluitend verlengbaar met een bijkomende week) om een minderjarig kind tijdens of net na zijn hospitalisatie wegens een zware ziekte bij te staan of te verzorgen.

Het maandbedrag van de bruto-uitkering bedraagt € 818,56 (nog onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing) voor een voltijdse werknemer die zijn prestaties volledig onderbreekt. Dit bedrag wordt aangepast voor de deeltijdse werknemer of voor diegene die zijn arbeidsprestaties vermindert. Meer informatie hierover vindt u in **de brochure 'Thematische verloven'** op onze website www.aclbv.be.

De periodes opgenomen in dit kader staan volledig los van het tijdskrediet.

Bijgevolg:

- worden deze periodes niet verrekend op de maximumduur van het tijdskrediet met motief;
- tellen ze niet mee voor de berekening van de organisatorische drempel van 5% (of ander percentage).

Dit betekent dat verschillende werknemers tegelijkertijd hun recht op een thematisch verlof zullen kunnen laten gelden zonder dat de werkgever zich daartegen kan verzetten.

10.2 Overgang van een 1/2, 4/5 tijdskrediet met motief of van een landingsbaan naar één van de thematische verloven, en vice versa

De cao 103 laat toe over te stappen van een tijdskrediet op een thematisch verlof, een mogelijkheid die de werknemer niet had via de cao 77bis. Het 4/5 tijdskrediet werd immers geneutraliseerd met betrekking tot de tewerkstellingsvoorwaarde, naast het voltijds en halftijds tijdskrediet die dat al eerder waren. Bovendien hangt deze neutralisatie niet meer af van de goedkeuring van de werkgever.

! **Opgelet:** De werknemer moet alle aan een tijdskredietvorm verbonden voorwaarden vervullen, vooraleer een aanvraag te kunnen indienen voor dat specifiek recht.

Wat zijn de overstapmogelijkheden?

- Op het einde van een halftijds tijdskrediet kan de werknemer overstappen op een thematisch verlof, en nadien opnieuw op een halftijds tijdskrediet, zonder dat hij daartussen het werk moet hebben hervat.
- Op het einde van een 4/5 tijdskrediet kan de werknemer overstappen op een thematisch verlof, en nadien op een halftijds tijdskrediet, zonder dat hij daartussen het werk moet hebben hervat.
- Op het einde van een halftijds tijdskrediet kan de werknemer overstappen op een thematisch verlof, en nadien op een 4/5 tijdskrediet, zonder dat hij daartussen het werk moet hebben hervat.
- Op het einde van een 4/5 tijdskrediet kan de werknemer overstappen op een ouderschapsverlof, en nadien opnieuw op een 4/5 tijdskrediet.

11. Formulier in te dienen bij de RVA

Het formulier voor de aanvraag van de tijdskredietuitkeringen moet door de werknemer en de werkgever worden ingevuld. Het dient per aangetekend schrijven te worden verstuurd naar het RVA-kantoor waar de werknemer woont, uiterlijk twee maanden na aanvang van de loopbaanonderbreking of arbeidsprestatievermindering (en ten vroegste 6 maanden voor de aanvang van dit tijdskrediet). Wij raden aan het formulier zo snel mogelijk in te dienen. De werknemers die niet in België wonen (bijvoorbeeld grensarbeiders) zullen het formulier moeten indienen bij het RVA-kantoor waar de technische bedrijfseenheid van de onderneming is gelegen.

! **Opgelet:** Het formulier kan tegenwoordig ook online worden doorgestuurd.

Bijlage: Overzichtelijke tabel met alle tijdskredietuitkeringen

Bedragen van de tijdskredietuitkeringen op 01.06.2017

Deze bedragen houden rekening met de vermindering van de uitkering voor werknemers met meer dan 5 jaar anciënniteit in geval van een halftijdse onderbreking of voltijdse onderbreking. (In vet, de bedragen na afhouding van de bedrijfsvoorheffing.)

	tussen 2 en 5 jaar anciënniteit		5 jaar anciënniteit of meer, kennisgeving vóór 01.06.2017		5 jaar anciënniteit of meer, kennisgeving na 31.05.2017	
Tijdskrediet met motief: volledige onderbreking	€ 500,45		€ 667,28		€ 583,87	
	€ 449,76		**€ 599,69**		**€ 524,73**	
Tijdskrediet met motief: halftijdse prestatie-vermindering	< 50 jaar	≥50 jaar	< 50 jaar	≥50 jaar	< 50 jaar	≥50 jaar
	€ 250,22 **€ 175,16** **€ 207,31**[1]	€ 250,22 **€ 162,65** **€ 207,31**[1]	€ 333,63 **€ 233,55** **€ 276,42**[1]	€ 333,63 **€ 216,86** **€ 276,42**[1]	€ 291,93 **€ 204,36** **€ 241,87**[1]	€ 291,93 **€ 189,76** **€ 241,87**[1]
Tijdskrediet met motief: 4/5 tijds	€ 164,78 (€ 212,65)[1] **€ 107,11** **(€ 138,23)**[2] **(€ 176,19)**[3]					
Halftijdse landingsbaan	€ 498,41 **€ 323,97** **€ 412,94**[1]					
Viervijfde landingsbaan	€ 231,51 (€ 279,38)[1] **€ 150,49** **(€ 181,60)**[2] **(€ 231,47)**[3]					

1. Indien de werknemer alleenstaand is of uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.
2. Indien de werknemer alleen woont.
3. Indien de werknemer uitsluitend samenwoont met een of meer kinderen waarvan ten minste een ten laste.