

TIJDSKREDIET EN LOOPBAANONDERBREKING/THEMATISCHE

VERLOVEN

(Bijgewerkt tot januari 2012)

Een werknemer kan de werkgever verzoeken zijn loopbaan tijdelijk te onderbreken, omwille van verschillende redenen:

- *In sommige gevallen is de werkgever verplicht hierop in te gaan, zoals bij palliatief verlof, bijstand aan zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof, sectorale CAO, tijdskrediet of loopbaanvermindering voor 5% van het personeel in ondernemingen met meer dan 10 werknemers¹.*
- *In de andere gevallen kan de werkgever de aanvraag weigeren.*

Onder bepaalde voorwaarden ontvangt de werknemer tijdens de loopbaanonderbreking **uitkeringen van de RVA**. De werkgever is niet verplicht de loopbaanonderbreker te vervangen.

1. Tijdskrediet en loopbaanvermindering

Sinds **1 januari 2012** zijn de voorwaarden op recht te hebben op **uitkeringen** tijdens een periode van tijdskrediet strenger geworden. De voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet zijn echter niet gewijzigd. Hierdoor is het mogelijk dat er **wel recht is op tijdskrediet**, maar **niet op uitkeringen**. Om recht te hebben op tijdskrediet met uitkeringen, moet er dus zowel voldaan zijn aan de voorwaarden voor het recht op schorsing wegens tijdskrediet (zie tabel, punt A), als aan de voorwaarden voor het recht op uitkeringen (zie tabel, punt B en C).

De **voorwaarden** voor het recht op tijdskrediet en voor het recht op uitkeringen zijn bovendien verschillend naar gelang het soort tijdskrediet, en naar gelang de vorm waarin dit wordt opgenomen. Er zijn **2 soorten** tijdskrediet: het gewoon tijdskrediet (zonder motief of met motief), en het tijdskrediet voor oudere werknemers. Het tijdskrediet kan bovendien in **3 vormen** opgenomen worden, namelijk voltijds, halftijds of 1/5^e tijdskrediet.

Algemeen

BEDOELDE WERKNEMER	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen.
KENNISGEVING	<p>Kennisgeving van de aanvraag d.m.v. een aangetekend schrijven of een schriftelijk document door de werkgever voor ontvangst getekend</p> <ul style="list-style-type: none"> • ofwel 3 maanden vooraf voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers² • ofwel 6 maanden vooraf voor ondernemingen met 20 werknemers of minder. <p>Deze termijnen zijn vast, maar de werkgever en de werknemer kunnen andere modaliteiten overeenkomen.</p> <p>+ Attest van de RVA waarin de eventuele loopbaanonderbreking en de door de CAO nr. 77 bedoelde periodes die reeds werden toegekend, zijn vermeld.</p>

¹ Sinds 1 juni 2007 worden de werknemers vanaf 55 jaar, die loopbaanvermindering aanvragen of opnemen, voor de berekening van de 5%-drempel niet meer meegeteld.

² Het aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen is het aantal dat is tewerkgesteld op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de schriftelijke kennisgeving plaatsvindt.

ONTSLAG-BESCHERMING	<p>De werknemer is beschermd tegen ontslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanvang van de bescherming: vanaf de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. • Einde van de bescherming: 3 maanden na de einddatum van de schorsingsperiode of de periode waarin de prestaties werden verminderd of 3 maanden na de niet-instemming van de werkgever (van toepassing in KMO's van max. 10 personen). • Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd een ontslagvergoeding.
----------------------------	--

Overzichtstabel tijdskrediet zonder of met motief

A. RECHT OP SCHORSING WEGENS TIJDSKREDIET ZONDER OF MET MOTIEF			
	VOLTIJD TIJDSKREDIET	HALFTIJD TIJDSKREDIET	1/5 ^e TIJDSKREDIET
VOORWAARDEN RECHT³	12 maanden anciënniteit hebben in de 15 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving.	<p>1. 12 maanden anciënniteit hebben in de 15 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving.</p> <p style="text-align: center;">EN</p> <p>2. Minstens 3/4^e gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving.</p>	<p>1. vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedurende 5 jaar indien < 50 jaar; • gedurende 3 jaar indien 50 jaar of ouder⁴. <p style="text-align: center;">EN</p> <p>2. Voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving.</p>
	<p><u>OPM:</u> Het akkoord van de werkgever is vereist wanneer hij maximum 10 werknemers in dienst heeft. Het aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen is het aantal dat is tewerkgesteld op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de schriftelijke kennisgeving plaatsvindt.</p>		
DUUR RECHT	<p><u>Minimum:</u> 3 maanden</p> <p><u>Maximum:</u> 1 jaar (voltijds + halftijds samengeteld)</p> <p><u>OPM:</u> Verlenging mogelijk tot max. 5 jaar mits ondernemings- of sectorale CAO.</p>		<p><u>Minimum:</u> 6 maanden</p> <p><u>Maximum:</u> 5 jaar</p>
B. RECHT OP UITKERINGEN ZONDER MOTIEF			
	VOLTIJD TIJDSKREDIET	HALFTIJD TIJDSKREDIET	1/5 ^e TIJDSKREDIET
VOORWAARDEN UITKERINGEN⁵	<p>1. Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 5 jaar vóór de schriftelijke kennisgeving.</p> <p style="text-align: center;">EN</p> <p>2. Vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende 2 jaar.</p>		
DUUR UITKERINGEN	<p><u>Minimum:</u> 3 maanden</p> <p><u>Maximum:</u> 12 maanden</p>	<p><u>Minimum:</u> 3 maanden</p> <p><u>Maximum:</u> 24 maanden</p>	<p><u>Minimum:</u> 6 maanden</p> <p><u>Maximum:</u> 60 maanden</p>
	<p><u>OPM:</u> Het recht op uitkeringen is beperkt tot het equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing tijdens de volledige beroepsloopbaan.</p> <p><i>Dus: uitkeringen voor 12 maanden voltijds tijdskrediet OF 24 maanden halftijds tijdskrediet OF 60 maanden 1/5^e tijdskrediet OF een combinatie van het voorgaande met een maximum van het equivalent van 12 maanden voltijds.</i></p>		
BEDRAG UITKERINGEN (BRUTO) <i>Vanaf 1/05/2011</i>	<ul style="list-style-type: none"> • € 462,32/maand (geen 5 jaar anciënniteit) • € 616,43/maand (5 jaar of meer anciënniteit) 	<ul style="list-style-type: none"> • € 231,15/maand (geen 5 jaar anciënniteit) • € 308,21/maand (5 jaar of meer anciënniteit) 	<ul style="list-style-type: none"> • € 152,22/maand • € 196,44/maand (alleenstaande)

³ Sinds 1 januari 2009 kunnen periodes van voltijds of halftijds tijdskrediet mits akkoord van de werkgever worden geneutraliseerd, waardoor het mogelijk wordt om over te stappen van:

- halftijds tijdskrediet naar 1/5^{de}, of naar 1/2^{de} of 1/5^{de} tijdskrediet vanaf 50 jaar;
- voltijds tijdskrediet naar 1/5^{de} of naar 1/2^{de} of 1/5^{de} tijdskrediet vanaf 50 jaar.

Let wel - De voorwaarden die moeten voldaan zijn voor het desbetreffende stelsel moeten echter wel vervuld zijn bij de eerste aanvraag van de opeenvolgende periodes van tijdskrediet.

⁴ Deze anciënniteitsvereiste kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer verminderd worden tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50^e worden aangeworven, en minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55^e worden aangeworven.

⁵ Deze voorwaarden gelden niet voor werknemers die hun recht op ouderschapsverlof voor alle rechtgevende kinderen hebben uitgeput en die onmiddellijk na dit ouderschapsverlof tijdskrediet willen opnemen.

	OPM: Voor deeltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties volledig of halftijds schorsen, wordt het bedrag van de vergoeding geproratiseerd volgens hun arbeidsstelsel.	OPM: Geen extra Vlaamse aanmoedigingspremie mogelijk bovenop deze bedragen!	
C. RECHT OP UITKERINGEN MET MOTIEF			
	VOLTIJDS TIJDSKREDIET	HALFTIJD TIJDSKREDIET	1/5 ^e TIJDSKREDIET
VOORWAAR- DEN UIT- KERINGEN	Vóór de aanvraag verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever gedurende 2 jaar. ⁶ <u>Motieven:</u> - de opvoeding van een kind tot de leeftijd van 8 jaar; - verlenen van palliatieve verzorging; - verlenen van medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid; - volgen van een opleiding voor betere kansen op de arbeidsmarkt; - de zorg voor een gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar; - verlenen van medische bijstand aan een zwaar ziek kind.		
DUUR UIT- KERINGEN	Bijkomend recht ⁷ bovenop de periode van tijdskrediet zonder motief: <ul style="list-style-type: none"> • Maximum 36 maanden bij opvoeding, palliatieve verzorging, medische bijstand aan een gezins- of familielid of opleiding; • Maximum 48 maanden bij zorg voor een gehandicapt kind of medische bijstand aan een kind. <p>OPM: De duur van het recht op tijdskrediet moet verlengd zijn tot max. 5 jaar bij ondernemings- of sectorale CAO opdat er recht kan zijn op deze bijkomende periode met uitkeringen.</p>		
BEDRAG UIT- KERINGEN (BRUTO) Vanaf 1/05/2011	<ul style="list-style-type: none"> • € 462,32/maand (geen 5 jaar anciënniteit) • € 616,43/maand (5 jaar of meer anciënniteit) <p>OPM: Voor deeltijdse werknemers die hun arbeidsprestaties volledig of halftijds schorsen, wordt het bedrag van de vergoeding geproratiseerd volgens hun arbeidsstelsel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • € 231,15/maand (geen 5 jaar anciënniteit) • € 308,21/maand (5 jaar of meer anciënniteit) 	<ul style="list-style-type: none"> • € 152,22/maand • € 196,44/maand (alleenstaande) <p>OPM: Geen extra Vlaamse aanmoedigingspremie mogelijk bovenop deze bedragen!</p>

Overzichtstabel tijdskrediet voor oudere werknemers

A. RECHT OP SCHORSING WEGENS TIJDSKREDIET		
	HALFTIJD TIJDSKREDIET	1/5 ^e TIJDSKREDIET
VOORWAAR- DEN RECHT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ten minste 50 jaar oud zijn bij aanvang; EN 2. Vóór de aanvraag 3 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever⁸; EN 3. Minstens 3/4^e gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving; EN 4. Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 20 jaar op het ogenblik van de aanvraag. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ten minste 50 jaar oud zijn bij aanvang; EN 2. Vóór de aanvraag 3 jaar verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met de werkgever⁸; EN 3. Voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden vóór de schriftelijke kennisgeving OF 4/5^e werken in het stelsel van CAO nr. 77; EN 4. Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 20 jaar op het ogenblik van de aanvraag.
DUUR RECHT	<u>Minimum:</u> 3 maanden <u>Maximum:</u> tot aan de pensionering	<u>Minimum:</u> 6 maanden <u>Maximum:</u> tot aan de pensionering
B. RECHT OP UITKERINGEN		
	HALFTIJD TIJDSKREDIET	1/5 ^e TIJDSKREDIET
VOORWAAR- DEN UIT- KERINGEN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van minimum 25 jaar op het ogenblik van de aanvraag; EN 2. Ten minste de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben. Er is dus geen recht op uitkeringen in de periode van 50 jaar tot 55 jaar. 	

⁶ Deze voorwaarde geldt niet voor werknemers die hun recht op ouderschapsverlof voor alle rechtgevendende kinderen hebben uitgeput en die onmiddellijk na dit ouderschapsverlof tijdskrediet willen opnemen.

⁷ Steeds beperkt tot 36 of 48 maanden, ongeacht de formule (voltijds, halftijds of 1/5^e).

⁸ Deze anciënniteitsvereiste kan in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer verminderd worden tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50^e worden aangeworven, en minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55^e worden aangeworven.

	<u>OPM:</u> Leeftijd wordt op 50 jaar gebracht indien voldaan aan volgende voorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Werknemer was actief in zwaar beroep⁹ gedurende minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de laatste 15 jaar;</i> • <i>Het zwaar beroep komt voor op de lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.</i> 	
DUUR UITKERINGEN	<u>Minimum:</u> 3 maanden <u>Maximum:</u> tot aan de pensionering	<u>Minimum:</u> 6 maanden <u>Maximum:</u> tot aan de pensionering
BEDRAG UITKERINGEN (BRUTO) <i>Vanaf 1/05/2011</i>	<ul style="list-style-type: none"> • € 460,43/maand <u>OPM:</u> Geen extra Vlaamse aanmoedigingspremie mogelijk bovenop deze bedragen!	<ul style="list-style-type: none"> • € 213,87/maand • € 258,09/maand (<i>alleenstaande</i>) <u>OPM:</u> Geen extra Vlaamse aanmoedigingspremie mogelijk bovenop deze bedragen!

2. Thematische verloven

De werknemer heeft het recht om zijn loopbaan te onderbreken in 3 bijzondere gevallen, de zogenaamde "thematische verloven". Het betreft:

- *loopbaanonderbreking in het kader van **ouderschapsverlof***
- *loopbaanonderbreking in het kader van de **medische bijstand***
- *loopbaanonderbreking in het kader van het **palliatief verlof***

	OUDERSCHAPSVERLOF	MEDISCHE BIJSTAND	PALLIATIEF VERLOF
BEDOELDE WERKNEMER	Werknemers aangeworven krachtens een arbeidsovereenkomst of personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, behalve voor de leerlingen.		
RECHT	Recht op ouderschapsverlof voor elk kind dat voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde	Recht op verlof voor medische bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid <u>OPM:</u> Voor de vermindering tot 1/2 ^e of met 1/5 ^e is de instemming van de werkgever nodig indien de werkgever minder dan 10 werknemers tewerkstelt	Recht op palliatief verlof
VOORWAARDEN	1. Anciënniteitsvoorwaarde: in de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende 12 maanden met de werkgever verbonden zijn geweest met een arbeidsovereenkomst. EN 2. Leeftijdsvoorwaarde kind¹⁰: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Naar aanleiding van de geboorte van zijn kind, tot het kind 12 jaar wordt¹¹;</i> • <i>In het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn</i> 	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van het zwaar ziek gezins- of familielid, waaruit blijkt dat de werknemer bereid is deze persoon bij te staan of te verzorgen	Op voorlegging van een attest van de behandelende arts van de patiënt waaruit blijkt dat de werknemer bereid is om palliatieve zorgen te verstrekken.

⁹ *Zwaar beroep = werk in wisselende ploegen; werk in ononderbroken diensten; werk in een arbeidsregime met nachtprestaties.*

¹⁰ *Aan de voorwaarde van de 12^e verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.*

¹¹ *Vanaf 20 mei 2011 is het, indien voldaan is aan bepaalde voorwaarden, voor ouders van gehandicapte kinderen mogelijk om ouderschapsverlof op te nemen tot het kind 21 jaar is.*

	OUDERSCHAPSVERLOF	MEDISCHE BIJSTAND	PALLIATIEF VERLOF
	<i>gezin in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt.</i>		
FORMULE	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>OF</p> <p>Vermindering tot 1/2^e: voor voltijdse werknemers</p> <p>OF</p> <p>Vermindering met 1/5^e: voor voltijdse werknemers</p>	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>OF</p> <p>Vermindering tot 1/2^e: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4^e werken tijdens het voorgaande jaar)</p> <p>OF</p> <p>Vermindering met 1/5^e: voor voltijdse werknemers</p>	<p>Volledige schorsing: ongeacht het arbeidsstelsel</p> <p>OF</p> <p>Vermindering tot 1/2^e: voor voltijdse werknemers (of voor werknemers die minstens 3/4^e werken tijdens het voorgaande jaar)</p> <p>OF</p> <p>Vermindering met 1/5^e: voor voltijdse werknemers</p>
DUUR	<p>Volledige schorsing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximum 3 maanden¹² • minimumduur opname: per maand <p>Vermindering tot 1/2^e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximum 6 maanden • minimumduur opname: per 2 maanden <p>Vermindering met 1/5^e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximum 15 maanden • minimumduur opname: per 5 maanden 	<p>Volledige schorsing¹³:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedurende maximum 12 maanden per patiënt • minimumduur opname: 1 maand • maximumduur opname: 3 maanden <p>Vermindering tot 1/2^e of met 1/5^e¹⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedurende maximum 24 maanden per patiënt • met een minimum van 1 maand en maximum 3 maanden al dan niet opeenvolgende maanden tot het maximum van 24 maanden bereikt is 	<p>Volledige schorsing of vermindering tot 1/2^e of met 1/5^e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maximum 1 maand • verlengbaar met 1 maand per patiënt
BRUTO VERGOEDING vanaf 1/05/2011	<p>Volledige onderbreking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 756,19/maand (deeltijdse werknemer pro rata) <p>Vermindering tot 1/2^e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werknemer < 50 jaar: € 378,09/maand • werknemer ≥ 50 jaar: € 641,33/maand <p>Vermindering met 1/5^e:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werknemer < 50 jaar: € 128,27/maand of € 172,49/maand (alleenstaande) 		

¹² Een Europese raamovereenkomst voorziet in voltijds ouderschapsverlof van 4 maanden tegen 30/11/2011. Voor de berekening van de 4 maanden mag ook rekening gehouden worden met andere bestaande verlofstelsels. Daarom is het niet zeker dat er in België een verlenging van het ouderschapsverlof zal komen. Er is nog geen omzetting in Belgisch recht.

¹³ Voor kinderen jonger dan 16 jaar kan de totale duurtijd worden verlengd tot 24 maanden op voorwaarde dat de werknemer alleenstaande is.

¹⁴ Voor kinderen jonger dan 16 jaar kan de totale duurtijd worden verlengd tot 48 maanden op voorwaarde dat de werknemer alleenstaande is.

	OUDERSCHAPSVERLOF	MEDISCHE BIJSTAND	PALLIATIEF VERLOF
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>werknemer ≥ 50 jaar: € 256,53/maand</i> 		
KENNIS-GEVING	Schriftelijke aanvraag: <ul style="list-style-type: none"> • <i>minstens 2 maanden vooraf</i> • <i>maximum 3 maanden vooraf</i> 	Schriftelijke aanvraag + overhandiging van een medisch attest: <ul style="list-style-type: none"> • <i>minstens 7 dagen op voorhand</i> 	Overhandiging van een medisch attest: <ul style="list-style-type: none"> • <i>minstens 7 dagen op voorhand</i>
ONTSLAG-BESCHERMING	<p>De werknemer is beschermd tegen ontslag (!!!! in het kader van het ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997)¹⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Aanvang</u>: vanaf de dag van de aanvraag • <u>Einde</u>: 3 maanden na de loopbaanonderbreking • <u>Sanctie</u>: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd de vergoeding die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt betaald. 	<p>De werknemer is beschermd tegen ontslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Aanvang</u>: de dag van de aanvraag • <u>Einde</u>: 3 maanden na de loopbaanonderbreking • <u>Sanctie</u>: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd de vergoeding die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt betaald. 	

¹⁵ Er zijn twee rechtsbronnen tot instelling van het ouderschapsverlof: enerzijds het ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997 en anderzijds het ouderschapsverlof in het kader van CAO nr. 64. De beide regelingen lopen grotendeels samen, maar vertonen toch op een aantal punten verschillen. Een belangrijk verschil is dat het KB van 29 oktober 1997 voorziet in een onderbrekingsuitkering en de CAO nr. 64 niet. Ook wat betreft de ontslagbescherming is er een verschil. OPGELET - Hierboven (zie kader) is de ontslagbescherming beschreven in het geval de werknemer kiest voor het ouderschapsverlof op basis van het KB van 29 oktober 1997; waarvoor dus een onderbrekingsuitkering wordt uitgekeerd. De ontslagbescherming zoals vervat in CAO nr. 64 ziet er als volgt uit:

- Aanvang: vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving;
- Einde: 2 maanden na de loopbaanonderbreking;
- Sanctie: forfaitaire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, onverminderd de vergoeding die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt betaald.