

Tijdskrediet in het Paritair Comité 329.01



GERALDINE MATTENS

Om het evenwicht tussen werk en gezin zo goed mogelijk te bewaren, heeft een werknemer binnen het Paritair Comité 329.01 gedurende zijn loopbaan de mogelijkheid om tijdskrediet op te nemen. Dat kan onder verschillende vormen. Terwijl tijdskrediet de druk op de ketel van de werknemer kan verlichten, kan datzelfde tijdskrediet echter een serieuze domper zijn voor de werkgever. Zeker in kleinere organisaties zou een onbeperkte mogelijkheid tot opname van tijdskrediet nefaste gevolgen kunnen hebben. Vandaar dat in de geldende Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao) rond tijdskrediet bepaalde rechten en plichten werden ingebouwd voor zowel de werknemer als de werkgever. Zo blijft ook het evenwicht tussen hen gevrijwaard.

Volledig tijdskrediet

Wat?

Het gaat om een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst. De werknemer komt dus niet meer werken gedurende een bepaalde periode.

Wie?

Enkel werknemers die in de loop van de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende minstens 12 maanden bij de werkgever in dienst waren, kunnen een volledige tijdskredietaanvraag doen.



Drempel?

Slechts 10% van het aantal werknemers kan op hetzelfde ogenblik tijdskrediet nemen. De drempel wordt berekend op basis van het personeelsbestand in koppen op 30 juni van het vorige jaar. Let wel, een aantal werknemers tellen niet mee voor het berekenen van de drempel (bv. ouderschapsverlof). De drempel van 10% kan steeds verhoogd worden via een ondernemingscao of via het arbeidsreglement.

Maximumduur?

De maximumduur van het volledig tijdskrediet ligt op drie jaar. Dat kan via een ondernemingscao uitgebreid worden tot maximum vijf jaar over de hele loopbaan. Als een werknemer volledig tijdskrediet aanvraagt, dan doet hij dat bovendien voor minimum 3 maanden en maximum 12 maanden aansluitend.

Loon?

De werkgever betaalt bij volledig tijdskrediet geen loon. Doorgaans kan de werknemer wel genieten

van een RVA-uitkering en eventueel een aanmoedigingspremie. Die laatste kan wel voor het einde van het tijdskrediet worden stopgezet. Sinds 1 maart 2010 heeft een werknemer bovendien slechts recht op een RVA-uitkering na twee jaar anciënniteit in de organisatie, tenzij hij tijdskrediet opneemt onmiddellijk na zijn ouderschapsverlof dat volledig is uitgeput.

Vermindering van de arbeidsprestaties tot 50% (halftijds tijdskrediet)

Wat?

Het gaat om een gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst. De werknemer komt nog slechts 50% werken gedurende een bepaalde periode.

Wie?

Enkel werknemers die in de loop van de 15 maanden voorafgaand

aan de aanvraag gedurende minstens 12 maanden bij de werkgever in dienst waren (= volledig tijdskrediet) en 12 maanden voor de aanvraag minstens 3/4de werkten (= volledig tijdskrediet) kunnen een halftijds tijdskrediet aanvraag doen.

Drempel?

Hier gelden dezelfde regels als voor volledig tijdskrediet. Werknemers die halftijds tijdskrediet nemen, tellen als 1 kop mee voor het bepalen van de grens binnen de organisatie.

Maximumduur?

Dezelfde maximale looptijd van drie jaar geldt voor het halftijds tijdskrediet. De duurtijd wordt dus niet verdubbeld omdat een werknemer slechts voor 50% tijdskrediet opneemt. Neemt een werknemer bijgevolg zes maanden halftijds tijdskrediet op, dan rest hem nog 2,5 jaren halftijds of volledig tijdskrediet voor de rest van zijn loopbaan. Ook hier kan de maximumduur via een ondernemingscao verlengd worden tot maximaal vijf jaar. De minimumduur per aaneensluitende opname is drie maanden, de maximumduur 24 maanden.

Loon?

De werkgever betaalt 50% van het loon. De rest kan de werknemer aanvullen met een RVA-uitkering (pas na 2 jaar anciënniteit in de organisatie, tenzij bij opname van halftijds tijdskrediet onmiddellijk na volledige uitputting van het ouderschapsverlof) en een aanmoedigingspremie als hij een opleiding volgt.

Arbeidsovereenkomst?

Voor de start van het halftijdse tijdskrediet, moet de werkgever een deeltijdse arbeidsovereenkomst sluiten met de werknemer waarin de halftijdse arbeidsduur en het halftijds uurrooster vermeld worden. Dat gebeurt best onder de vorm van een bijlage bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, waarbij de duur van de deeltijdse arbeidsovereenkomst gelijk is

aan de duur van het halftijdse tijdskrediet. Als dat dan afloopt, geldt opnieuw de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Loopbaanvermindering met 1/5e (1/5e tijdskrediet)

Wat?

Het gaat om een 1/5e schorsing van de arbeidsovereenkomst. De werknemer komt gedurende een bepaalde periode dus 4/5e werken.

Wie?

Enkel werknemers die gedurende tenminste 5 jaar in dienst zijn bij de werkgever, komen in aanmerking voor 1/5e tijdskrediet. Voor werknemers ouder dan 50 jaar of aangeworven na hun 50ste is de anciënniteitsregel soepeler, zij moeten maar 3 jaar in dienst zijn. De werknemer moet bovendien gedurende de laatste 12 maanden voor de tijdskredietuitkering voltijds tewerkgesteld zijn bij de werkgever. Op het ogenblik van de aanvraag moet hij in een arbeidstelsel van ten minste 5 werkdagen per week werken.

Drempel?

Hier gelden dezelfde regels als voor het volledige en halftijdse tijdskrediet.

Maximumduur?

Een werknemer heeft gedurende zijn loopbaan recht op een totaal van 5 jaar 1/5e tijdskrediet. Wanneer de werknemer dit type tijdskrediet aanvraagt, doet hij dat voor een aaneensluitende periode van minimum 6 maanden en maximum 5 jaar.

Loon?

De werkgever betaalt 80% van het loon. De rest kan aangevuld worden met een RVA-uitkering. Er is geen aanmoedigingspremie.

Arbeidsovereenkomst?

Net zoals bij het halftijdse tijdskrediet moet de werkgever een deeltijdse arbeidsovereenkomst

sluiten met de werknemer voor de aanvang van het 1/5e tijdskrediet waarin de nieuwe deeltijdse arbeidsduur en het nieuwe deeltijdse uurrooster opgenomen zijn.

Landingsbaan

Voor oudere werknemers (50+) bestaan in onze sector nog twee bijzondere tijdskredietssystemen: het halftijds of 1/5e tijdskrediet einde loopbaan of de zogenaamde landingsbanen. Het grootste verschil met het klassieke tijdskrediet, is dat de werknemer een landingsbaan kan opnemen tot aan zijn pensioen. Om een landingsbaan op te nemen moet de werknemer een beroepsloopbaan van 20 jaar als werknemer kunnen aantonen.

Tijdskrediet is niet altijd een recht

Als een organisatie op 30 juni van het vorige jaar ten hoogste 10 werknemers telde in koppen, dan is tijdskrediet geen recht voor de werknemers. Zij kunnen met andere woorden slechts tijdskrediet genieten mits de toestemming van de werkgever. Ook directiepersoneel kan slechts tijdskrediet opnemen met toestemming van de werkgever, ongeacht het aantal werknemers in de organisatie.

Meer weten?

Neem dan een kijkje op de website van werkgeversorganisatie Sociare op www.sociare.be.