

## Wijzigingen inzake tijdskrediet op komst!

Het Plan Peeters voorzag in een aantal wijzigingen op het vlak van tijdskrediet. Hiermee wilde men een einde maken aan een aantal discrepanties die bestonden tussen het recht op tijdskrediet en het recht op uitkeringen. Het Plan Peeters liet echter wel de deur open voor een aanpassing van CAO nr. 103 betreffende het tijdskrediet door de sociale partners. De sociale partners bereikten eind december 2016 hieromtrent alsnog een akkoord. In dit akkoord wordt onder meer voorzien in een afschaffing van het tijdskrediet zonder motief, een uitbreiding van het recht op tijdskrediet met motief en een aantal praktische aanpassingen.

### Inwerkingtreding nieuwe bepalingen

De hieronder vermelde wijzigingen zijn van toepassing op de nieuwe aanvragen en aanvragen tot verlenging vanaf de inwerkingtreding van het aangepaste KB van 12 december 2001 en dit ten laatste op 1 april 2017.

### Afschaffing van recht op tijdskrediet zonder motief

De opname van tijdskrediet zonder motief wordt afgeschaft.

### Uitbreiding tijdskrediet met motief zorg

'Tijdskrediet met motief zorg' kan opgenomen worden voor een maximale duurtijd van 51 maanden. Dit tijdskrediet kan opgenomen worden omwille van de volgende motieven:

- Zorg voor kind tot 8 jaar;
- Verlenen van palliatieve verzorging;
- Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- Zorg voor kind met handicap tot 21 jaar;
- Verlenen van bijstand of verzorging aan een minderjarig zwaar ziek kind

Let wel, een werknemer kan enkel voltijds of halftijds tijdskrediet met motief opnemen indien een sectorale of ondernemingscao hierin voorziet.

De opname van 'tijdskrediet met motief voor het volgen van een opleiding' blijft beperkt tot 36 maanden.

Een werknemer kan tijdskrediet met motief opnemen voor maximaal 51 maanden.

### Recht op tijdskrediet met motief of eindeloopbaan uitgebreid tot werknemer die 2 deeltijdse functies combineert bij 2 werkgevers

Een werknemer die 2 deeltijdse functies combineert bij twee werkgevers kan 1/5<sup>de</sup> tijdskrediet opnemen indien de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de schriftelijke kennisgeving wordt verricht.

### Uitroeien misbruik bij tijdskrediet met motief medische bijstand

Bij de aanvraag van een tijdskrediet met motief medische bijstand moet steeds het attest van de behandelende arts van de persoon waarvoor men medische bijstand wenst toe te kennen bijgevoegd worden. De behandelende arts zal uitdrukkelijk moeten vermelden

welke opnamevorm van tijdskrediet gewenst is om de nodige bijstand te verlenen. (1/5<sup>de</sup>, halftijds of voltijds).

### Aanpassing berekening loopbaanvoorwaarde tijdskrediet eindeloopbaan

De verklaring op eer door de werknemer met betrekking tot het vervuld zijn van de loopbaanvoorwaarde, wordt afgeschaft. De RVA zal zelf kunnen nagaan of voor de betrokken werknemer al dan niet de voorwaarden om recht te hebben op tijdskrediet eindeloopbaan vervuld zijn.

### Einde van alle discrepanties tussen recht op tijdskrediet en recht op uitkeringen?

De voorziene wijzigingen maken een einde aan heel wat discrepanties tussen het recht op tijdskrediet enerzijds en het recht op uitkeringen anderzijds. Er blijven echter wel een aantal discrepanties bestaan tussen de voorwaarden op het vlak van tijdskrediet eindeloopbaan en het recht op uitkeringen.



Arian Roelens  
 JURISTE

## Inhoud

Wijzigingen inzake tijdskrediet op komst!	1
Re-integratie van de langdurig zieken van start!	2
Nieuw in 2017: herziening van de toeslag op kinderbijslag	3
Snelberichten	4

## ● Re-integratie van de langdurig zieken van start!

De regering heeft beslist om vanaf 2017 in te zetten op de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers. Men wil zo veel mogelijk mensen weer aan de slag helpen door middel van het zoeken van tijdelijk of definitief aangepast werk, en liefst bij de eigen werkgever. Ook werklozen worden geïnteresseerd en worden mede aangespoord om zich opnieuw een weg te banen naar de arbeidsmarkt. Om dit doel te bereiken werd daartoe een specifiek re-integratietraject in het leven geroepen.

### 1. Hoe ziet een re-integratietraject eruit?

Een individueel re-integratietraject kan worden opgestart door zowel de werknemer eventueel in samenspraak met diens behandelend arts, door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds die steeds 2 maanden na de aangifte van de arbeidsongeschiktheid een kort onderzoek zal verrichten of door de werkgever ten vroegste vier maanden na de arbeidsongeschiktheid. Het verzoek wordt gericht aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (intern of extern), die alle partijen verwittigt van zodra hij uit een bepaalde hoek een re-integratieverzoek ontvangt.

De arbeidsgeneesheer heeft daarna 40 dagen de tijd om de arbeidsongeschikte werknemer te onderzoeken en te beslissen of er eventueel aangepast werk op korte of op bestendige wijze mogelijk is. Het resultaat van diens onderzoek wordt in een 'formulier voor re-integratiebeoordeling' gegoten en overhandigd aan zowel de werkgever als de werknemer.

Indien er aangepast werk wordt voorgesteld, zal de werkgever genooddaakt zijn om op ondernemingsniveau een re-integratieplan uit te werken waarin wordt onderzocht hoe er eventueel in een aangepaste werkpost kan worden voorzien. Denk hierbij aan het verrichten van aanpassingen voor een elektrische rolstoel, het omvormen van een staande werkpost naar een zittende, het reorganiseren van het takenpakket,... Indien de werknemer akkoord is met het plan, kan de uitvoering ervan van start gaan mits periodieke opvolging. Als de werknemer zou weigeren wordt opnieuw de hulp ingeroepen van de arbeidsgeneesheer.

Belangrijk om op te merken hierbij is dat de werkgever steeds alle verplaatsingskosten verbonden aan het re-integratietraject op zich dient te nemen, ongeacht wie het traject heeft opgestart.

### 2. Wat indien ik als werkgever geen aangepast werk kan aanbieden?

Wanneer de werkgever zich genooddaakt ziet om op aanraden van de arbeidsgeneesheer in aangepast werk te voorzien, kan het natuurlijk voorvallen dat een werkgever om organisatorische en objectieve redenen onmogelijk aangepast werk kan creëren. Als dat het geval is, zal de werkgever dit uitgebreid dienen te motiveren en hierover een verslag moeten overmaken aan de arbeidsgeneesheer.

### 3. Kan ik een werknemer nog beëindigen omwille van medische overmacht?

In tegenstelling tot voorheen, zal een beëindiging omwille van medische overmacht (dus zonder opzeggingstermijn noch ontslagcompensatievergoeding) steeds voorafgegaan moeten worden door een individueel re-integratietraject als hierboven uiteengezet. Een werkgever die een werknemer wenst te beëindigen omwille van medische overmacht zal dus ten vroegste 4 maanden na de arbeidsongeschiktheid de werknemer naar de arbeidsgeneesheer kunnen sturen om zich te onderwerpen aan een re-integratiebeoordeling.

Indien de arbeidsgeneesheer in diens 'formulier voor re-integratiebeoordeling' de mening is toegedaan dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is, heeft de werknemer nog 7 werkdagen de tijd om zich hiertegen te verzetten door middel van een beroepsprocedure bij Toezicht op het Welzijn. Na het verstrijken van deze periode kan de werkgever definitief overgaan tot de beëindiging omwille van medische overmacht.

Let wel, het opstarten van een re-integratietraject op eenzijdig initiatief van de werkgever is op heden enkel mogelijk voor werknemers die ziek werden na 1 januari 2016. Voor de werknemers die reeds jarenlang afwezig zijn kan slechts vanaf 1 januari 2018 actie ondernomen worden. Het traject kan daarentegen wel altijd op initiatief van de werknemer zelf worden opgestart.

Kim Servaeghe  
JURISTE





## ● Nieuw in 2017: herziening van de toeslag op kinderbijslag

Sommige gezinnen kunnen een recht hebben op een toeslag bovenop de gewone kinderbijslag. Het gaat om gezinnen die zich in de volgende situaties bevinden:

- Eenoudergezinnen;
- Gezinnen waarvan één van de ouders langdurig werkloos of ziek is.

Een persoon is langdurig ziek of werkloos indien hij/zij meer dan 6 maanden een werkloosheidsuitkering of een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ontvangt.

Daarnaast speelt ook het jaarinkomen een rol teneinde het recht op toeslag te onderzoeken.

In het kader van een wijziging in de wetgeving m.b.t. deze inkomstenvoorwaarden werd een samenwerking opgericht tussen de kinderbijslagfondsen en FOD Financiën waarbij beslist werd dat de inkomsten via elektronische berichten naar de kinderbijslagfondsen zullen gestuurd worden.

In de loop van het jaar 2017 zullen de kinderbijslagfondsen deze definitieve inkomsten van 2015 ontvangen.

Indien uit deze gegevens zou blijken dat een gezin recht heeft op een toeslag en deze nog niet zou hebben ontvangen, **wordt de bijkomende toeslag vanaf 2015 met terugwerkende kracht toegekend.**

Indien echter blijkt dat het gezin geen recht had op een toeslag in 2015 en deze toch heeft ontvangen, zal het kinderbijslagfonds verplicht zijn deze toeslagen terug te vorderen. Let wel, de terugvordering zal enkel de toeslagen betreffen die het gezin bovenop de gewone kinderbijslag ontving. Het gezin blijft met andere woorden wel het recht behouden op de basiskinderbijslag.

### **Heeft u nog vragen?**

*Neem gerust contact op met Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin - Gistelse Steenweg 238-240 - 8200 Brugge tel. 050/44.93.00 of via mail naar [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)*



## ● Snelberichten ...

### Nieuwe bedragen 2017

Traditioneel worden heel wat bedragen geïndexeerd bij de aanvang van een nieuw kalenderjaar. Een overzicht van de aangepast bedragen vindt u terug op onze website [www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) in de rubriek "Legal services" - "Sleutelcijfers".

### Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het sociaal secretariaat zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar.

Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2016 of 2017, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgever(s) zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder.

Vergeet ook niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

Voor de werknemers die in 2016 genoten hebben van (Europese) aanvullende vakantie, zal er een verrekening gebeuren met het vakantiegeld 2017.

### Klein verlet bij plechtige communie

De werknemer heeft het recht afwezig te blijven met behoud van loon op de dag van de plechtige communie (of het feest van de "vrijzinnige jeugd") van één van zijn kinderen. Een eerste communie of een lentefeest komen niet in aanmerking voor een dag klein verlet.

De werknemer heeft recht op klein verlet op de dag van de plechtigheid. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, mag de werknemer afwezig blijven op de voorgaande of de volgende gewone activiteitsdag. Geadopteerde kinderen of natuurlijk erkende kinderen worden met wettige kinderen gelijkgesteld. Ook de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld. Hierdoor opent niet alleen het eigen kind recht op klein verlet, maar ook een kind van de partner kan dit recht doen ontstaan. Het is tevens aangeraden om na te gaan of er op sectoraal vlak geen afwijkende bepalingen zijn.



### Werkgelegenheidsplan

Elke onderneming met meer dan 20 werknemers dient een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Het aantal werknemers wordt berekend op basis van het aantal werknemers in voltijdse equivalenten op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan. Dit was het eerst op 2 januari 2013. Dat aantal werknemers wordt voor vier jaar vastgesteld. Wie bij de telling minder dan 20 werknemers had, hoefde 4 jaar lang geen werkgelegenheidsplan op te maken. Dit betekent dus concreet dat een nieuwe telling op 2 januari 2017 diende plaats te vinden.

### Dwangbevel RSZ

In het verleden werden niet betaalde bijdragen door de RSZ in de regel geïnd via gerechtelijke procedures. Sinds 1 januari 2017 is echter voorzien dat de inning van niet-betaalde (en niet-betwiste) bijdragen via een dwangbevel kan gebeuren. De RSZ moet daardoor niet langer beroep doen op de rechtbank, maar kan de inning via een gerechtsdeurwaarder laten verlopen. Invorderingen via een dagvaarding voor de rechtbank blijven mogelijk, maar worden de uitzondering. De voornaamste doelstelling is het verminderen van de werklast van de rechtbanken.

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER

## Colofon

### VERSCIJNT DRIEMAANDELIJKS

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

### REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Stijn Loosvelt  
Yves Vandewal  
Arian Roelens  
Said El Hammoudi  
Frédéric Hustinx  
Kim Servaeghe

Juridische dienst SSE vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw  
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale betrouwbaarheid van deze brochure. We kunnen niet aansprakelijk gesteld worden voor de inhoud ervan.

### LAYOUT EN DRUK

Preprint - Wingene