



## Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Voor meer inlichtingen, gelieve contact op te nemen met uw RVA-kantoor. De adressen kunt u vinden in het telefoonboek of op de site : [www.rva.be](http://www.rva.be)

## Infoblad - werknemers

### De "gewone" loopbaanonderbreking Reglementering voor contractuele en statutaire werknemers van de lokale en provinciale besturen en voor contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen

#### Wat is "gewone" loopbaanonderbreking?

De "gewone" loopbaanonderbreking geeft aan de werknemers de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken terwijl ze een uitkering ontvangen van de RVA.

De toegekende uitkering verschilt naargelang de aard van loopbaanonderbreking (volledige onderbreking, vermindering van de prestaties), de leeftijd van de werknemer, de onderbroken arbeidsregeling, het aantal kinderen en hun leeftijd.

#### Welke reglementering is van toepassing?

De reglementaire basis voor contractuele en statutaire werknemers in lokale en provinciale besturen en contractuele werknemers bij de andere overheidsbesturen is het **koninklijk besluit van 02.01.1991** betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

In het RVA-jargon gaat het om de "residuaire reglementering".

#### Op wie is deze reglementering van toepassing?

Het koninklijk besluit van 02.01.1991 is van toepassing op:

- het contractueel en statutair personeel van de plaatselijke en provinciale besturen en van de diensten die ervan afhangen (OCMW's,...);
- het contractueel personeel van de openbare diensten, de ministeries en de instellingen die ervan afhangen (federaal/gewest/gemeenschap/rechterlijke orde/federale en lokale politie);
- het contractueel personeel van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;
- het contractueel personeel tewerkgesteld in de buitenlandse ambassades of bij de Europese Commissie;
- het personeel van de gemeenschapsuniversiteiten betaald door het patrimonium;
- het personeel van de kinderdagverblijven van de basisscholen van het gemeenschapsonderwijs;
- de personeelsleden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers tewerkgesteld onder het statuut van medewerker van de erkende politieke fracties of onder het statuut van administratief medewerker van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers;
- het contractueel en statutair personeel van de Vlaamse Gemeenschapscommissie

*NB: leerlingen worden uitgesloten*

## Welke vormen van "gewone" loopbaanonderbreking zijn er?

- De volledige loopbaanonderbreking;
- De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het "algemeen stelsel";
- De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het "einde-loopbaanstelsel".

## Kan een "gewone" loopbaanonderbreking u geweigerd worden?

In principe is **loopbaanonderbreking slechts mogelijk wanneer uw werkgever schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven.**

In een aantal gevallen hebt u echter RECHT op een loopbaanonderbreking:

- de contractuele personeelsleden van de federale besturen die minstens 12 maanden zonder onderbreking bij dezelfde werkgever waren tewerkgesteld, kunnen een recht doen gelden op de "gewone" volledige loopbaanonderbreking of op de "gewone" halftijdse loopbaanonderbreking;
- de personeelsleden, zowel statutair als contractueel van de lokale of provinciale besturen, hebben eveneens een recht op een "gewone" volledige loopbaanonderbreking of op een "gewone" vermindering met 1/5 of 1/2 van hun voltijdse prestaties. Bepaalde personeelscategorieën kunnen echter niet genieten van dit recht.

Indien u tewerkgesteld bent bij een Gewest of een Gemeenschap, dient u zich te wenden tot uw personeelsdienst om te weten of het recht op volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking bestaat.

## De volledige loopbaanonderbreking

Als voltijds of deeltijds werknemer kunt u uw prestaties volledig schorsen.

### Wat is de duur van een volledige loopbaanonderbreking?

U kunt periodes van **minimum 3 maanden en maximum 12 maanden** aanvragen.

Over uw hele loopbaan mag u in totaal **maximum 60 maanden** volledige loopbaanonderbreking nemen.

De maximumduur van de volledige onderbreking is dezelfde, ongeacht uw leeftijd

### Op welke uitkeringen hebt u recht?

Het bedrag van de uitkering is forfaitair. Het varieert dus niet op basis van uw loon. Hebt u echter minstens twee kinderen, waarvan het jongste jonger is dan 3 jaar, dan hebt u recht op een verhoogde uitkering.

Indien u voltijds tewerkgesteld bent, hebt u voor een volledige maand recht op:

#### Uitkering volledige onderbreking

|                    | Basisuitkering    | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> of volgende kind |
|--------------------|-------------------|---|---|
| Brutobedrag        | 394,69 EUR        | 432,24 EUR                                  | 469,82 EUR  |
| <b>Nettobedrag</b> | <b>354,71 EUR</b> | <b>388,46 EUR</b>                           | <b>422,23 EUR</b>                                       |

Het betreft de uitkeringen geïndexeerd op **01.02.2012**.

De bedragen vermeld in deze tabel zijn deze voorzien tijdens de eerste 12 maanden volledige onderbreking. Nadat u deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, **worden deze bedragen met 5 % verminderd.**

Een proportioneel gedeelte van deze bedragen is verschuldigd voor een onvolledige maand.

Bent u deeltijds tewerkgesteld, dan hebt u recht op een gedeelte van deze bedragen, berekend volgens uw arbeidsregime.

Deze bedragen zijn dezelfde, ongeacht uw leeftijd.

*NB: Voor meer informatie over het percentage van de bedrijfsvoorheffing ingehouden op de uitkeringen, zie de vraag: wat is de invloed van de uitkeringen op uw belastingen?*

## De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het “algemeen stelsel”

### Wat is het algemeen stelsel?

Het betreft een stelsel waarin u als voltijdse of deeltijdse werknemer uw arbeidsprestaties kunt verminderen vóór de leeftijd van 55 jaar.

### Welke vormen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunt u nemen ?

Als voltijds werknemer kunt u uw prestaties verminderen:

- met 1/5;
- met 1/4;
- met 1/3;
- met 1/2.

Als deeltijds werknemer met een arbeidsregime van minstens 3/4 van een voltijdse betrekking, kunt u uw prestaties verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking.

### Wat is de duur van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel?

**Sinds 01.01.2012** kunt u in het algemeen stelsel een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen gedurende:

- minimum: 3 maanden;
- maximum: **60 maanden**.

De maximumduur van 60 maanden is voorzien voor alle vormen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking (1/5, 1/4, 1/3, 1/2), vóór de leeftijd van 55 jaar.

### Opmerking

De maximumduur van 60 maanden is van toepassing op alle eerste aanvragen en op alle verlengingsaanvragen met **ingangdatum vanaf 01.01.2012**.

### Bestaan er overgangsmaatregelen?

JA. U blijft onderworpen aan de reglementering die geldig was vóór 01.01.2012 (dit wil zeggen een maximumduur van 72 maanden), indien uw loopbaanonderbreking **ten laatste op 02.04.2012** is begonnen, maar uitsluitend op voorwaarde dat:

- de RVA uw uitkeringsaanvraag **ten laatste op 01.03.2012** heeft ontvangen;
- EN dat uw werkgever uw schriftelijke kennisgeving (waarin u hem op de hoogte brengt van uw wil om de loopbaanonderbreking te bekomen) **vóór 28.11.2011** heeft ontvangen.

### Op welke uitkeringen hebt u recht?

Het bedrag van de uitkering is forfaitair. Het varieert dus niet op basis van uw loon. Hebt u echter minstens twee kinderen, waarvan het jongste jonger is dan 3 jaar, dan hebt u recht op een verhoogde uitkering.

De uitkeringen hieronder zijn deze geïndexeerd op **01.02.2012**.

De bedragen vermeld in deze tabellen zijn deze voorzien tijdens de eerste 12 maanden van gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Nadat u deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, **worden deze bedragen met 5 % verminderd**.

Een proportioneel gedeelte van deze bedragen is verschuldigd voor een onvolledige maand.

*NB: Voor meer informatie over het percentage van de bedrijfsvoorheffing ingehouden op de uitkeringen, zie de vraag: wat is de invloed van de uitkeringen op uw belastingen?*

## Vermindering van prestaties met 1/5, 1/4, 1/3

Voor een volledige maand hebt u recht op :

### Vermindering met 1/5

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 78,92 EUR      | 86,45 EUR                                   | 93,95 EUR                                   |
| Nettobedrag | 65,39 EUR      | 71,63 EUR                                   | 77,84 EUR                                   |

### Vermindering met 1/4

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 98,68 EUR      | 108,07 EUR                                  | 117,46 EUR                                  |
| Nettobedrag | 81,76 EUR      | 89,54 EUR                                   | 97,32 EUR                                   |

### Vermindering met 1/3

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 131,55 EUR     | 144,08 EUR                                  | 156,62 EUR                                  |
| Nettobedrag | 108,99 EUR     | 119,38 EUR                                  | 129,76 EUR                                  |

## 1/2-tijdse loopbaanonderbreking

De volgende nettobedragen zijn geldig voor de 1/2-tijdse loopbaanonderbrekingen met ingangsdatum **vanaf 01.02.2012**.

Indien u voltijds tewerkgesteld bent, hebt u voor een volledige maand recht op:

### Basisuitkering

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 197,34 EUR.            | 197,34 EUR.           |
| Nettobedrag | 138,14 EUR             | 163,50 EUR.           |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

### Verhoogde uitkering 2<sup>de</sup> kind

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 216,13 EUR.            | 216,13 EUR.           |
| Nettobedrag | 151,30 EUR.            | 179,07 EUR.           |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

### Verhoogde uitkering 3<sup>de</sup> kind

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 234,89 EUR.            | 234,89 EUR.           |
| Nettobedrag | 164,43 EUR.            | 194,61 EUR            |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

In geval van vermindering van prestaties tot een 1/2-tijdse betrekking op basis van een deeltijdse betrekking (minstens gelijk aan een 3/4), wordt het toegekende bedrag berekend in verhouding tot uw arbeidsregime.

## De gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het "eindeloopbaanstelsel"

### Wat is het eindeloopbaanstelsel?

Het gaat om een stelsel waarin u als voltijdse of deeltijdse werknemer uw prestaties kunt verminderen met opeenvolgende periodes van **minimum 3 maanden, en dit tot aan uw pensioen**.

### Welke vormen van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunt u nemen?

Als voltijds werknemer kunt u uw prestaties verminderen:

- met 1/5
- met 1/4
- met 1/3
- met 1/2

Als deeltijds werknemer met een arbeidsregime van minstens 3/4 van een voltijdse betrekking, kunt u uw prestaties enkel verminderen **tot de helft van een voltijdse betrekking**.

### Wat zijn de voorwaarden om toegang te krijgen tot het eindeloopbaanstelsel?

Om recht te hebben op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het kader van het eindeloopbaanstelsel moet u **minimum 55 jaar zijn**.

Het blijft echter nog mogelijk om vanaf de leeftijd van 50 jaar toegang te krijgen tot het eindeloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van prestaties met 1/5, indien u zich in één van de volgende 2 situaties bevindt:

#### 1. U hebt een "zwaar beroep" uitgeoefend

Onder "zwaar beroep" dient te worden verstaan:

- **arbeid in wisselende ploegen**, dit wil zeggen arbeid 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, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen wisselt.

*Voorbeelden van tewerkstelling die geen arbeid in wisselende ploegen is:*

- *een ploeg van 5 werknemers werkt van 5u tot 8u om de werkplaats voor te bereiden voor een productieploeg die van 8u tot 16u werkt. Het gaat dus niet om wisselende ploegen, want ze doen niet hetzelfde werk;*
- *een eerste ploeg van 8 werknemers werkt van 10u tot 18u, een tweede ploeg van 14u tot 22u. Zij doen hetzelfde werk. Het gaat niet om wisselende ploegen omdat er een overlapping is van 4u (van 14 tot 18u), wat de helft en dus meer dan één vierde van het aantal arbeidsuren is;*
- *een werknemer doet hetzelfde werk als zijn collega. De ene werkt van 6u tot 13u30, de andere van 13u tot 18u30. Zij wisselen elke dag af. Er zijn geen andere collega's die hetzelfde werk doen. Het gaat niet om wisselende ploegen, want in elke ploeg zit maar één werknemer;*
- *Er zijn 2 ploegen van elk 10 personen. De ene werkt van 6u tot 14u, de tweede van 14u tot 22u. De betrokken werknemer is tewerkgesteld in de ploeg van 6u tot 14u. Het gaat niet om arbeid in wisselende ploegen, want de werknemer wisselt niet, aangezien hij steeds in dezelfde ploeg werkt.*
- **arbeid in onderbroken diensten**: dit arbeidsregime impliceert dat de werknemer permanent werkt in dagprestaties en dat er minstens 11 uur ligt tussen het begin en het einde van de arbeidstijd, met een onderbreking van minstens 3 uur en een minimumprestaties van 7 uur. De onderbroken dienst moet het gewone -en niet het occasionele- arbeidsregime zijn van de werknemer.

*Bijvoorbeeld:*

*Een werknemster is permanent tewerkgesteld als onderhoudsarbeidster vóór en na de normale werkuren van haar collega's en zij werkt van 6u30 tot 9u en van 16u tot 20u30. Het gaat hier wel degelijk om arbeid in onderbroken diensten want:*

- *het gaat om dagprestaties (tussen 6 uur 's morgens en middernacht);*

- er is een onderbreking van 14 uur -dus minstens 11 uur- tussen het begin en het einde (van 6u30 tot 20u30);
  - er is een onderbreking van 9u tot 16u = 7 uur = minstens 3 uur;
  - de prestaties bedragen in totaal 7 uur (van 6u30 tot 9u = 2u30 en van 16u tot 20u30 = 4u30).
- **het arbeidsregime met nachtarbeid:** dit regime omvat gewoonlijk prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de werknemers van wie de arbeidsprestaties uitsluitend gesitueerd zijn tussen 6 uur en 22 uur en van de werknemers van wie de prestaties gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Opgelet! U moet dit zware beroep minstens 5 jaar hebben uitgeoefend in de loop van de voorbije 10 jaar of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar.

## 2. U hebt een beroepsloopbaan van minimum 28 jaar.

Komen in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van minstens 28 jaar:

- elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de privé-sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;
- elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de privé-sector van minder dan 285 dagen tewerkstelling worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de publieke sector van minder dan 237 dagen tewerkstelling worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 of 237 dagen tewerkstelling worden de dagen die de 285 of de 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren van de punten 1° en 2° wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor de jaren van tewerkstelling in de privé-sector, worden gelijkgesteld met voltijds vergoede dagen, de dagen van:

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de jaren van tewerkstelling in de openbare sector, worden gelijkgesteld met voltijds vergoede dagen, de dagen van:

- verlof met behoud van wedde;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

De aangifte van de 28 jaar beroepsloopbaan zal meegedeeld worden op het aanvraagformulier om onderbrekingsuitkeringen C61 (zie de vraag, welke formaliteiten moet u vervullen om een loopbaanonderbreking te genieten?).

## Welke voordelen biedt de gedeeltelijke loopbaanonderbreking prestaties in het eindeloopbaanstelsel?

In het eindeloopbaanstelsel kunt u niet alleen een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, maar geniet u bovendien "verhoogde" uitkeringen (zie de vraag: op welke uitkeringen hebt u recht?).

## Op welke uitkeringen hebt u recht?

Het bedrag van de uitkering is forfaitair. Het varieert dus niet op basis van uw loon. Hebt u echter minstens twee kinderen, waarvan het jongste jonger is dan 3 jaar, dan hebt u recht op een verhoogde uitkering.

De uitkeringen hieronder zijn deze geïndexeerd op **01.02.2012**.

De bedragen vermeld in deze tabellen zijn deze voorzien tijdens de eerste 12 maanden van gedeeltelijke loopbaanonderbreking. Nadat u deze uitkeringen gedurende 12 maanden hebt ontvangen, **worden deze bedragen met 5 % verminderd**.

Een proportioneel gedeelte van deze bedragen is verschuldigd voor een onvolledige maand.

*NB: Voor meer informatie over het percentage van de bedrijfsvoorheffing ingehouden op de uitkeringen, zie de vraag: welke invloed hebben de uitkeringen op uw belastingen?*

### Vermindering van prestaties met 1/5, 1/4, 1/3

Voor een volledige maand hebt u recht op :

#### Vermindering met 1/5

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 157,87 EUR     | 165,40 EUR                                  | 172,90 EUR                                  |
| Nettobedrag | 130,80 EUR     | 137,04 EUR                                  | 143,25 EUR                                  |

#### Vermindering met 1/4

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 197,34 EUR     | 206,74 EUR                                  | 216,13 EUR                                  |
| Nettobedrag | 163,50 EUR     | 171,29 EUR                                  | 179,07 EUR                                  |

#### Vermindering met 1/3

|             | Basisuitkering | Verhoogde uitkering<br>2 <sup>de</sup> kind | Verhoogde uitkering<br>3 <sup>de</sup> kind |
|-------------|----------------|---|---|
| Brutobedrag | 263,08 EUR     | 275,65 EUR                                  | 288,16 EUR                                  |
| Nettobedrag | 217,97 EUR     | 228,38 EUR                                  | 238,75 EUR                                  |

### 1/2-tijdse loopbaanonderbreking

De volgende nettobedragen zijn geldig voor de 1/2-tijdse loopbaanonderbrekingen met ingangsdatum **vanaf 01.02.2012**.

Voor een volledige maand hebt u recht op:

#### Basisuitkering

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 394,69 EUR.            | 394,69 EUR.           |
| Nettobedrag | 256,55 EUR             | 327,01 EUR            |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

#### Verhoogde uitkering 2<sup>de</sup> kind

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 413,45 EUR.            | 413,45 EUR            |
| Nettobedrag | 268,75 EUR             | 342,55 EUR            |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

### Verhoogde uitkering 3<sup>de</sup> kind

|             | Niet alleen-wonende WN | Alleen-wonende WN (1) |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| Brutobedrag | 432,24 EUR.            | 432,24 EUR            |
| Nettobedrag | 280,96 EUR             | 358,12 EUR            |

(1) Een alleenwonende werknemer is hij die:

- **alleen** woont;
- **enkel** samenwoont met één of meer **kinderen die hij ten laste heeft**, in de zin van de fiscale wetgeving.

In geval van vermindering van prestaties tot een 1/2-tijdse betrekking op basis van een deeltijdse betrekking (minstens gelijk aan een 3/4), wordt het toegekende bedrag berekend in verhouding tot uw arbeidsregime.

### Wat gebeurt er indien u niet voldoet aan de voorwaarden om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking te bekomen in het eindeloopbaanstelsel?

Indien u nog geen 55 jaar bent of indien u niet voldoet aan één van de afwijkende voorwaarden om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking te bekomen in het eindeloopbaanstelsel vóór de leeftijd van 55 jaar (zie de vraag "Wat zijn de voorwaarden om toegang te krijgen tot het eindeloopbaanstelsel?"), kunt u een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vragen in het algemeen stelsel, op voorwaarde dat u de reglementaire maximumduur van 60 maanden nog niet hebt uitgeput.

Opgelet, in het algemeen stelsel kunt u deze gedeeltelijke loopbaanonderbreking slechts voor een beperkte periode bekomen (en niet tot aan de pensioenleeftijd) en het bedrag van de uitkeringen betaald door de RVA is minder hoog.

### Kunt u overgaan van gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel?

Ja. Maar aangezien het om twee verschillende gedeeltelijke loopbaanonderbrekingen gaat (met een andere duur en andere uitkeringen), verloopt de overgang van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel naar de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel niet automatisch. Met andere woorden, indien u de leeftijd bereikt die toegang geeft tot het eindeloopbaanstelsel tijdens een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel, worden uw uitkeringen niet automatisch verhoogd.

Om de voordelen te genieten voorzien in het kader van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel, moet u dus een aanvraag in die zin indienen (zie de vraag, welke formaliteiten moet u vervullen om een loopbaanonderbreking te genieten?).

Deze nieuwe aanvraag om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel kunt u indienen na afloop van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking die is ingegaan in het algemeen stelsel.

### Uitzondering

Indien u de voordelen voorzien voor de werknemers in het eindeloopbaanstelsel wil genieten, terwijl de gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het algemeen stelsel nog bezig is, zal u de lopende periode **vervroegd moeten beëindigen**. Dit vervroegde einde is echter alleen mogelijk indien uw werkgever akkoord gaat.

Daarna moet u een nieuwe aanvraag indienen om een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel (zie de vraag, welke formaliteiten moet u vervullen om een loopbaanonderbreking te genieten?).

### Kunt u overstappen van een volledige naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd?

U kunt zonder werkhervatting overstappen van een volledige naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd.

Indien u voltijds werkt, kunt u ook overstappen van het ene naar het andere type van gedeeltelijke loopbaanonderbreking (bijvoorbeeld van een vermindering met 1/5 naar een vermindering met 1/3 ...). De twee periodes samen moeten in totaal 3 maand bedragen.

U kunt een gewone onderbreking ook laten volgen door een specifieke en omgekeerd.



## Welke nieuwe maatregelen zijn van toepassing vanaf 1 september 2012?

Vanaf 1 september 2012 wordt de leeftijd om te kunnen genieten van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking in het eindeloopbaanstelsel opgetrokken van 50 naar 55 jaar.

De nieuwe reglementering is van toepassing op:

- alle eerste aanvragen om onderbrekingsuitkeringen of verlengingsaanvragen die ingaan na 31.08.2012;
- alle eerste aanvragen om onderbrekingsuitkeringen of verlengingsaanvragen die ingaan vóór 01.09.2012 en die de RVA ontvangt na 31.10.2012.

## Zijn er overgangsmaatregelen voorzien?

Ja. De oude reglementering blijft van toepassing:

- op alle eerste aanvragen om onderbrekingsuitkeringen of verlengingsaanvragen die de RVA vóór 01.09.2012 heeft ontvangen, op voorwaarde dat de werkgever de schriftelijke kennisgeving van het personeelslid heeft ontvangen vóór 16.03.2012;
- op personeelsleden van minimum 50 jaar die al onderbrekingsuitkeringen genoten vóór 01.09.2012 in het kader van het eindeloopbaanstelsel. Bij de eerste verlengingsaanvraag blijft de reglementering die op 31.08.2012 van toepassing was, geldig.

Dat betekent dat personeelsleden van minimum 50 jaar die al in het eindeloopbaanstelsel zitten in toepassing van de oude reglementering, maar die dit niet bij de RVA hebben aangevraagd tot aan het pensioen, bij hun eerste verlengingsaanvraag één keer het eindeloopbaanstelsel kunnen aanvragen tot maximum de pensioenleeftijd, in toepassing van de oude reglementering.

## Welke formaliteiten moet u vervullen om een loopbaanonderbreking te genieten?

### Ten aanzien van de werkgever

Om een loopbaanonderbreking te kunnen aanvragen, moet u ofwel het akkoord van uw werkgever krijgen, ofwel een recht op loopbaanonderbreking laten gelden.

### Ten aanzien van de RVA

Om een "gewone" loopbaanonderbreking aan te vragen, gebruikt u het **aanvraagformulier C61**.

U kunt dit formulier downloaden van onze website. U vindt het ook in de verschillende RVA-kantoren en bij de Informatiedienst loopbaanonderbreking van het hoofdbestuur van de RVA.

- U vult deel I van het aanvraagformulier in;
- Uw werkgever moet deel II van dit document invullen.

U stuurt het behoorlijk ingevuld formulier aangetekend terug naar de dienst Loopbaanonderbreking van het **RVA-kantoor van het ambtsgebied van uw woonplaats**.

De RVA aanvaardt eveneens verzendingen bij gewone brief, maar in geval van betwisting valt de bewijslast van de indiening van de aanvraag dan op u.

Indien u niet in België woont, maar in een ander land van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland, moet u dit formulier indienen bij het RVA-kantoor van het ambtsgebied waar het bestuur dat u tewerkstelt is gevestigd.

U stuurt het formulier op **ten vroegste zes maanden vóór de aanvangsdatum van de onderbreking en ten laatste twee maanden na de aanvangsdatum van de loopbaanonderbreking**.

Zolang de maximumduur niet is bereikt, kunt u een verlenging van uw loopbaanonderbreking verkrijgen of een nieuwe aanvraag indienen.

Indien een **verlenging** onmiddellijk volgt op uw vorige periode van loopbaanonderbreking, is de minimumduur van 3 maand niet vereist voor deze verlenging.

Indien een **nieuwe aanvraag** niet onmiddellijk volgt op uw vorige periode van loopbaanonderbreking, is de minimumduur van 3 maanden opnieuw vereist.

Opmerking: Elke verlenging of elke nieuwe aanvraag moet worden ingediend in dezelfde vorm en termijnen als voor een eerste aanvraag.

## Welke bewijsstukken moet u indienen om verhoogde uitkeringen te krijgen?

Hebt u minstens 2 kinderen, waarvan het jongste jonger is dan 3 jaar, of minder dan 3 jaar geleden door uw gezin werd geadopteerd, dan hebt u recht op verhoogde uitkeringen.

Om deze te bekomen moet u bij uw aanvraagformulier een attest voegen van het kinderbijslagfonds met het aantal kinderen waarvoor kinderbijslag wordt uitgekeerd.

In geval van adoptie moet u een kopie van het vonnis bijvoegen dat de adoptie-akte gehomologeerd heeft, alsook een attest van het kinderbijslagfonds.

Doet u een aanvraag voor verhoogde uitkeringen gedurende een lopende loopbaanonderbreking, dan geldt het indienen van bovenvermelde bewijsstukken als aanvraag. Het is dus niet nodig een nieuw aanvraagformulier in te dienen. In dit geval ontvangt u de verhoogde uitkeringen vanaf de 1ste van de maand die volgt op de maand waarin u de bewijsstukken overmaakte.

## Waar moet u wonen tijdens de loopbaanonderbreking?

Tijdens de periodes van loopbaanonderbreking moet u wonen:

- in België;
- in een ander land van de Europese economische ruimte (dit wil zeggen de 27 landen van de Europese Unie + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein);
- In Zwitserland.

## Uitzondering

Indien u uw echtgeno(o)t(e) of uw wettelijk samenwonende volgt die tijdelijk en beroepshalve voor rekening van zijn/haar werkgever naar een land vertrekt dat gelegen is buiten de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, dan mag u voor de duur van deze opdracht daar gedomicilieerd zijn

Onder wettelijke samenwoning wordt verstaan de samenlevingsvorm van 2 personen (ongeacht de aard van de verhouding en het geslacht) die een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats.

U moet een attest van de werkgever van uw partner toevoegen, waaruit blijkt dat de professionele opdracht niet vereist dat u zich definitief in het buitenland vestigt.

Als u uw wettelijk samenwonende volgt, moet u eveneens een bewijs van wettelijke samenwoning voegen bij uw uitkeringsaanvraag

## Waar mogen de onderbrekingsuitkeringen betaald worden?

De betaling van de onderbrekingsuitkeringen kan verricht worden per circulaire cheque of bankoverschrijving.

In het geval van een bankoverschrijving, kan de betaling verricht worden op een financiële rekening in:

- België ;
- een land dat behoort tot de gemeenschappelijke betalingsruimte voor de euro, of SEPA (= Single Euro Payments Area).

*NB : Het gaat om de volgende landen: Oostenrijk, Bulgarije, Zwitserland, Cyprus, Tsjechische Republiek, Duitsland, Denemarken, Estland, Spanje (met inbegrip van de Canarische Eilanden, Ceuta & Melilla), Finland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk (met inbegrip van Gibraltar en Noord-Ierland), Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Letland, Malta, Nederland, Noorwegen, Polen, Portugal (met inbegrip van de Azoren en Madeira), Roemenië, Zweden, Slovenië, Guadeloupe, Martinique, Frans Guyana, La Réunion.*

## Met welke inkomsten mag u uw onderbrekingsuitkeringen cumuleren?

Op voorwaarde dat u dit voorafgaandelijk aangeeft, kunt u de loopbaanonderbrekings-uitkeringen cumuleren met een:

### Vooraf bestaande nevenactiviteit in loondienst

Een nevenactiviteit is een activiteit die niet meer uren omvat dan de hoofdactiviteit die het voorwerp vormt van de loopbaanonderbreking.

U kunt uw nevenactiviteit in loondienst blijven uitoefenen voor zover u deze reeds uitoefende sedert ten minste drie maanden gelijklopend met uw hoofdactiviteit vóór het begin van uw loopbaanonderbreking.

In de loop van uw loopbaanonderbreking mag u noch een nieuwe activiteit in loondienst beginnen, noch het aantal arbeidsuren van de nevenactiviteit verhogen.

### Zelfstandige activiteit

Een zelfstandige activiteit is een activiteit waarvoor de inschrijving bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen (aangesloten bij het RSVZ) verplicht is.

*NB Indien u informatie wenst over het zelfstandigenstatuut en de activiteiten waarvoor een inschrijving nodig is, moet u inlichtingen inwinnen bij het RSVZ: <http://www.rsvz-inasti.fgov.be>.*

OPGELET: u mag **enkel** een zelfstandige activiteit uitoefenen in geval van volledige onderbreking.

De cumulatie van de onderbrekingsuitkering met de inkomsten van een zelfstandige activiteit is beperkt tot 12 maanden.

Na deze 12 maanden kunt u in volledige loopbaanonderbreking blijven zonder uitkering tot op het ogenblik waarop uw krediet van 60 maanden is uitgeput.

### Politiek mandaat

U kunt in principe onderbrekingsuitkeringen genieten terwijl u een politiek mandaat uitoefent.

### Opmerking

U kunt de onderbrekingsuitkeringen niet cumuleren met een pensioen ten laste van een Belgisch stelsel van sociale zekerheid.

Indien u echter een overlevingspensioen ontvangt, kunt u een loopbaanonderbreking zonder uitkeringen aanvragen.

## Wanneer kan het recht op loopbaanonderbreking zonder uitkering u worden toegekend?

Het recht op loopbaanonderbreking zonder onderbrekingsuitkeringen kan u enkel in de volgende gevallen worden toegekend:

- indien u een overlevingspensioen geniet;
- wanneer u reeds één jaar de volledige loopbaanonderbrekingsuitkeringen cumuleert met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit.

Buiten de 2 voormelde gevallen is het niet mogelijk om loopbaanonderbreking te nemen zonder uitkeringen.

Bijgevolg is het ook niet mogelijk af te zien van de onderbrekingsuitkeringen om bijvoorbeeld een nevenactiviteit in loondienst aan te vangen of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking aan te vragen (ongeacht de breuk) gecumuleerd met een zelfstandige activiteit.

## Wat doet de directeur van het RVA-kantoor waarvan u afhangt?

De directeur:

- kent u het recht op onderbrekingsuitkeringen toe en stuurt u het document **C 62** waarop uw persoonlijke gegevens, het soort onderbreking, het bedrag van uw uitkeringen en de betrokken periode vermeld staan.

Elke maand, na vervallen termijn, betaalt de RVA uw uitkering per circulaire cheque of per overschrijving;

- of weigert u de onderbrekingsuitkeringen en deelt u zijn beslissing mee via het formulier **C62** dat u aangetekend wordt toegestuurd.

## Kunt u de beslissing van de RVA betwisten?

Ja, u kunt in beroep gaan tegen de beslissing van de RVA bij de bevoegde arbeidsrechtbank.

Voor meer informatie over de te volgen procedure, kunt u het infoblad "Beroep tegen de beslissing van de RVA in verband met de loopbaanonderbreking / het tijdskrediet" raadplegen.

Dit infoblad is beschikbaar op onze website, in de verschillende RVA-kantoren en bij de informatie-afdeling tijdskrediet van het Hoofdbestuur van de RVA.

## Hoe kunt u uw dossier opvolgen?

U kunt uw dossier raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), rubriek "On-line diensten" op De sociaal verzekerde / Dossier loopbaanonderbreking / Raadpleging .

Om toegang te hebben moet u beschikken over een burgertoken of een elektronische identiteitskaart. Wilt u deze token aanvragen of informatie krijgen over de elektronische identiteitskaart, dan kunt u terecht op dezelfde site.

*NB: via een link vanop de website van de RVA [www.rva.be](http://www.rva.be), rubriek "Loopbaanonderbreking" / "Raadpleeg uw dossier", kunt u eveneens toegang krijgen tot de portaalsite van de sociale zekerheid om uw dossier op te volgen.*

Dankzij de toepassing E-LO, kunt u de volgende zaken on-line raadplegen:

- de vooruitgang van uw dossier ;
- het bedrag van de uitkeringen;
- de betaaldatum ;
- de historiek van de uitkeringen ;
- de fiscale fiche;
- de periodes onderbreking/tijdskrediet die u reeds genoten hebt.

U kunt ook het formulier C62 (het formulier tot toekenning van een loopbaanonderbreking) dat op u van toepassing is, raadplegen en afdrukken indien de beslissing positief is. Sommige administraties kunnen u dit formulier C62 immers vragen om voordelen te bekomen.

## Wanneer verliest u uw recht op onderbrekingsuitkeringen?

Uw recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren:

- aan het einde van de maximum vergoedbaarheidstermijn of aan het einde van de termijn vermeld in het akkoord met uw werkgever, behalve indien deze termijn in onderling overleg wordt verlengd;
- vanaf de dag waarop u het werk hervat bij dezelfde of bij een andere werkgever;
- vanaf de dag waarop uw arbeidsovereenkomst eindigt;
- vanaf de dag waarop u een pensioen ontvangt;
- vanaf de dag waarop u een zelfstandige activiteit aanvat tijdens een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- vanaf de dag waarop u gedurende meer dan 12 maanden een volledige loopbaanonderbreking cumuleert met een zelfstandige activiteit;
- vanaf de dag waarop u een nevenactiviteit in loondienst aanvat;
- vanaf de dag waarop u het aantal uren van uw nevenactiviteit in loondienst uitbreidt.

## Wanneer worden uw onderbrekingsuitkeringen teruggevorderd?

Alle onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, onder meer:

- wanneer uw effectieve periode van loopbaanonderbreking met uitkeringen niet de minimumduur van 3 maand bereikt;

Indien u omwille van **uitzonderlijke omstandigheden** de minimumduur van 3 maanden niet hebt gerespecteerd, kunt u een gemotiveerde aanvraag indienen tot verzaking aan de

terugvordering van de uitkeringen. U moet deze aanvraag opsturen naar de directeur van het RVA-kantoor waarvan u afhangt. Hij zal ze overmaken aan de administrateur-generaal. De administrateur-generaal van de RVA kan afzien van de terugvordering, indien hij de omstandigheden als uitzonderlijk beschouwt.

- wanneer u uw RVA-kantoor niet vooraf en schriftelijk op de hoogte brengt van het aanvatten of uitbreiden van een nevenactiviteit of van het uitoefenen van een zelfstandige activiteit.

## Bent u beschermd tegen ontslag tijdens de onderbrekingsperiode?

Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking bent u beschermd tegen ontslag.

Deze bescherming gaat in op de dag van het akkoord of, indien u gebruik maakt van een recht, op de dag van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever. Ze eindigt 3 maanden na de loopbaanonderbreking.

Tijdens deze beschermde periode mag uw werkgever uw arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij om dringende of voldoende redenen.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig erkende reden waarvan de aard en de oorzaak vreemd zijn aan de loopbaanonderbreking.

Ontslag wegens conventioneel brugpensioen geldt onder meer als voldoende reden.

Geeft uw werkgever toch een opzegging wanneer u in volledige onderbreking bent, dan kan de opzeggingstermijn pas beginnen lopen na het einde van uw volledige onderbreking. De opzeggingstermijn kan daarentegen wel beginnen lopen tijdens een periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking (ongeacht de breuk).

In geval van onmiddellijke verbreking van de overeenkomst (zonder het presteren van de opzegging), is de verbrekingsvergoeding gelijk aan de duur van de opzeggingstermijn (berekend alsof de werknemer zijn prestaties niet verminderd had) en in functie van het laatste loon (d.w.z. op grond van het verschuldigd loon voor verminderde prestaties).

Ontslaat uw werkgever u tijdens de beschermde periode zonder dringende of voldoende reden, dan moet hij u - bovenop de normale opzeggings- of verbrekingsvergoeding - een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan 6 maanden loon op grond van het verminderd loon in geval van vermindering van de prestaties.

Bij ontslag moet u onmiddellijk en schriftelijk het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA verwittigen.

## Welke invloed hebben de onderbrekingsuitkeringen op uw belastingen?

De onderbrekingsuitkering is belastbaar. Fiscaal gezien wordt zij beschouwd als een vervangingsinkomen.

### Bedrijfsvoorheffing

Alle onderbrekingsuitkeringen zijn sinds 01.01.2004 onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing.

Door deze inhouding aan de bron daalt het nettobedrag van de onderbrekingsuitkering maar het voordeel daarvan is dat na de definitieve berekening van de belastingen minder moet bijbetaald worden.

Het percentage van de bedrijfsvoorheffing varieert naargelang het type loopbaanonderbreking dat u geniet.

- Volledige onderbreking: **10,13%**
- Vermindering van prestaties met 1/5, 1/4, 1/3: **17, 15 %**
- 1/2-tijdse loopbaanonderbreking:
  - **17,15%**, als u een alleenwonende bent.  
Ongeacht uw leeftijd wordt u als alleenwonende beschouwd, indien:
    - u alleen woont;
    - u enkel samenwoont met één of meer kinderen die u ten laste hebt vanuit fiscaal oogpunt;
  - **30%**, indien u jonger bent dan 50 jaar en geen alleenwonende bent;
  - **35%**, indien u 50 jaar bent of ouder en geen alleenwonende bent.

## Franse grensarbeiders

Indien u een Franse grensarbeider bent en de RVA hiervan het bewijs levert aan de hand van het document 276 FRONT./GRENS. uitgereikt door de Administratie Financiën, kunt u vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing op de uitkering.

Indien u tijdens de loopbaanonderbreking dit statuut niet meer hebt, moet u het RVA-kantoor hiervan op de hoogte brengen, want u hebt geen recht meer op de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing.

## Belastingaangifte

Voor het invullen van uw belastingaangifte ontvangt u van de RVA een fiche 281.18, waarop het totaal van de in het fiscale jaar ontvangen uitkeringen vermeld staat. In geval van laattijdige betaling, zullen de ontvangen sommen vermeld staan op de fiche 281,18 van het jaar van de betaling.

## Bijkomende informatie

Voor alle bijkomende vragen over de invloed van de onderbrekingsuitkeringen op de berekening van uw belastingen, dient u zich te wenden tot uw belastingsadministratie.

U vindt de gegevens van de belastingsadministratie waarvan u afhangt in het telefoonboek of op de website van de Federale Overheidsdienst Financiën: <http://www.minfin.fgov.be>.

## Welke invloed heeft de loopbaanonderbreking op uw pensioen?

### A. De contractuele personeelsleden

Voor alle bijkomende vragen over de gelijkstelling van periodes van loopbaanonderbreking voor de toekenning van het pensioen, kunnen contractuele personeelsleden zich richten tot de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP).

RVP: Zuidertoren te 1060 BRUSSEL // Dienst regularisatie loopbaanonderbreking – Tel.: 02.529.27.67 (Nederlandstalige infolijn) / 02.529.27.65 (Franstalige infolijn) - <http://www.onprvp.fgov.be>.

### B. De statutaire personeelsleden

Voor alle bijkomende vragen over de toelaatbaarheid van periodes van loopbaanonderbreking voor het pensioen, dienen de statutaire personeelsleden van de besturen zich te wenden tot **Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS)**.

De PDOS heeft een brochure uitgegeven met als titel "Loopbaanonderbrekingen en afwezigheidsperiodes - Welke gevolgen voor mijn pensioen?".

Deze brochure beschrijft de regels die van toepassing zijn voor de statutaire personeelsleden. Ze is te verkrijgen bij de Pensioendienst voor de Overheidssector: Victor Hortaplein 40 bus 30 – 1060 Brussel / Telefoon: 02.558.63.73 - <http://www.pdos.fgov.be>.

## Hebt u recht op een aanmoedigingspremie?

In sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden, betaalt de Vlaamse Gemeenschap een aanmoedigingspremie bovenop de uitkering van de RVA.

U vindt alle nuttige informatie over de voormelde aanmoedigingspremies toegekend door de Vlaamse Gemeenschap op de website van de Vlaamse Gemeenschap: <http://www.werk.be>.

Voor alle inlichtingen en voorwaarden kunt u gratis bellen naar het nummer van de Vlaamse Infolijn 1700 of contact opnemen via e-mail: [aanmoedigingspremie@vlaanderen.be](mailto:aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

## Bestaan er andere mogelijkheden van loopbaanonderbreking dan deze voorzien in "gewone" stelsel?

JA. Naast de verschillende vormen van "gewone" loopbaanonderbreking, beschreven in dit infoblad, bestaan er ook **3 specifieke vormen van loopbaanonderbreking**.

Deze 3 specifieke vormen van loopbaanonderbreking zijn:

- Het ouderschapsverlof. Het betreft een loopbaanonderbreking voorzien voor de opvoeding van jonge kinderen.
- Verlof voor medische bijstand. Het betreft een loopbaanonderbreking voorzien voor de zorg voor zwaar zieke leden van uw familie of uw gezin.

- Het palliatief verlof. Het betreft een loopbaanonderbreking voorzien om een persoon met een ongeneeslijke ziekte die terminaal is, bij te staan.

Net zoals de "gewone" loopbaanonderbreking, bieden deze 3 specifieke vormen van loopbaanonderbreking u de mogelijkheid om uw arbeidsprestaties te verminderen.

Indien u meer informatie wenst over deze specifieke vormen van loopbaanonderbreking, kunt u de infobladen raadplegen die de RVA hierover heeft gepubliceerd. U vindt ze op onze website ([www.rva.be](http://www.rva.be)), in de verschillende RVA-kantoren en bij de info-afdeling van het hoofdbestuur van de RVA.