



BBTK
ABVV



HET TIJDSKREDIET

REGELS VOOR TIJDSKREDIET EN THEMATISCH VERLOF
VAN KRACHT OP 1 JANUARI 2022

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	4
HOOFDSTUK 1 : ALGEMEEN	5
HOOFDSTUK 2 : TIJDSKREDIET MET MOTIEF	6
Voorwaarden	6
Anciënniteitsvoorwaarde	6
Tewerkstellingsvoorwaarde	6
Duur	6
Aftrekken van periodes uit het verleden	7
De motieven.....	7
Zorgverlening	7
Volgen van een opleiding	9
Hoe je tijdskrediet opnemen?.....	9
Wordt de periode dat je tijdskrediet met motief nam in aanmerking genomen voor de berekening van je pensioen?	10
En wat met je andere sociale rechten?	10
HOOFDSTUK 3 : HET RECHT OP TIJDSKREDIET BIJ EINDELOOPBAAN.....	11
Landingsbanen	11
Landingsbaan vanaf 50 jaar	11
Landingsbaan vanaf 55 jaar	13
Landingsbaan vanaf 60 jaar	13
Loopbaanvoorwaarde.....	13
Anciënniteitsvoorwaarde	14
Tewerkstellingsvoorwaarde	14
Duur	14
Hoe je tijdskrediet opnemen?.....	14
Wordt de periode dat je in een landingsbaan zat in aanmerking genomen voor de berekening van je pensioen?	14
Wat is dat eigenlijk het minimumrecht?.....	14
Wat met je andere sociale rechten?	15
HOOFDSTUK 4: VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VOOR ALLE SYSTEMEN VAN TIJDSKREDIET..	16
Wat telt mee als periode van tewerkstelling?	16
Hoe en wanneer je aanvraag doen?.....	16
Werkgever	16
RVA.....	16

Planning van de afwezigheden.....	17
De drempel.....	17
Voorkeursmechanisme	17
Uitsluiting personeelscategorieën	17
Uitstel van je recht op tijdskrediet	17
Intrekken of wijzigen van het tijdskrediet	18
Extra bescherming voor behoud van je job en/of tegen ontslag	18
HOOFDSTUK 5: HET RECHT OP THEMATISCH VERLOF	19
Ouderschapsverlof.....	19
Verzorging van zwaar zieke familieleden (medische bijstand)	19
Palliatieve zorg.....	20
Het verschil tussen de thematische verloven en het tijdskrediet met motief "zorg"	20
En je sociale rechten?	20
HOOFDSTUK 6 : BEDRAG VAN DE UITKERINGEN	21
Tijdskrediet met motief	21
Ongeacht de leeftijd van de werknemer	21
Werknemers jonger dan 50 jaar	21
Werknemers van 50 jaar en ouder.....	21
Tijdskrediet eindloopbaan.....	22
Vanaf 60 jaar (of 55 jaar indien uitzondering)	22
Thematische verloven: ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof	23
Volledig onderbreking.....	23
Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking.....	23
Loopbaanvermindering met 1/5	23
Loopbaanvermindering ouderschapsverlof met 1/10	23
Wat is de invloed van de uitkeringen op je belastingen?	24
Bedrijfsvoorheffing	24
In geval van volledig tijdskrediet.....	24
In geval van 1/2 ^{de} tijdskrediet	24
In geval van 1/5 ^{de} loopbaanvermindering.....	24
Wat zijn de gevolgen van thematisch verlof op je belastingen?.....	24
Inhouding van een bedrijfsvoorheffing	24
OVERZICHT	24

VOORWOORD

Onder welke voorwaarden heb je recht op tijdskrediet? Zijn er gevolgen voor de berekening van je pensioen? Heb je recht op uitkeringen van de RVA? Het is belangrijk om al je mogelijkheden te kennen en vooral om goed geïnformeerd te zijn over de gevolgen van je keuze. Deze vragen komen aan bod op de volgende pagina's.

Tijdskrediet bestaat al sinds 2001. Opeenvolgende regeringen lieten de laatste jaren echter niet na om het tijdskrediet vanuit hun "besparingslogica" behoorlijk te ondergraven. Jarenlang besparen betekende strengere toegangsvoorwaarden, in een aantal gevallen een behoorlijke inperking van het recht op uitkeringen en gevolgen op de sociale zekerheidsrechten.

Niettegenstaande bepaalde bijsturingen die we als vakbonden hebben kunnen afdwingen en een aantal positieve resultaten zoals de uitbreiding van het tijdskrediet met motief tot 51 maanden, is het moeilijker om in tijdskrediet te gaan. We betreuren vooral dat er geen sprake was van een verplichting voor de werkgever om het personeelslid dat gebruik maakt van tijdskrediet te vervangen en dus van de creatie van tewerkstelling. De regering versterkt hiermee alleen de individuele keuze van de werknemers daar waar wij collectieve oplossingen blijven verdedigen. Het gaat voornamelijk om collectieve arbeidsduurverminderingen, zonder loonverlies, onder meer in het kader van cao nr. 104 die makkelijk het tijdskrediet eindeloopbaan zouden kunnen vervangen aangezien het voordeliger is dan de sociale zekerheid omdat er tewerkstelling wordt gecreëerd via vervanging. Zo zou men ook kunnen voorzien in méér collectieve structuren voor kinderopvang met het oog op een betere combinatie van arbeid en gezin in plaats van individuele oplossingen zoals het tijdskrediet. Collectieve oplossingen zorgen voor meer jobs, tijdskrediet voor minder.

Deze brochure omvat de regels voor tijdskrediet en thematisch verlof voor werknemers in de privé-sector van kracht op 1 januari 2022.

Wij wensen jullie veel leesplezier.

Myriam DELMÉE
Voorzitter BBTK

Jan-Piet BAUWENS
Ondervoorzitter BBTK

HOOFDSTUK 1 : ALGEMEEN

Er zijn 2 soorten tijdskrediet: tijdskrediet met motief en tijdskrediet voor oudere werknemers. Tijdskrediet zonder motief werd afgeschaft.

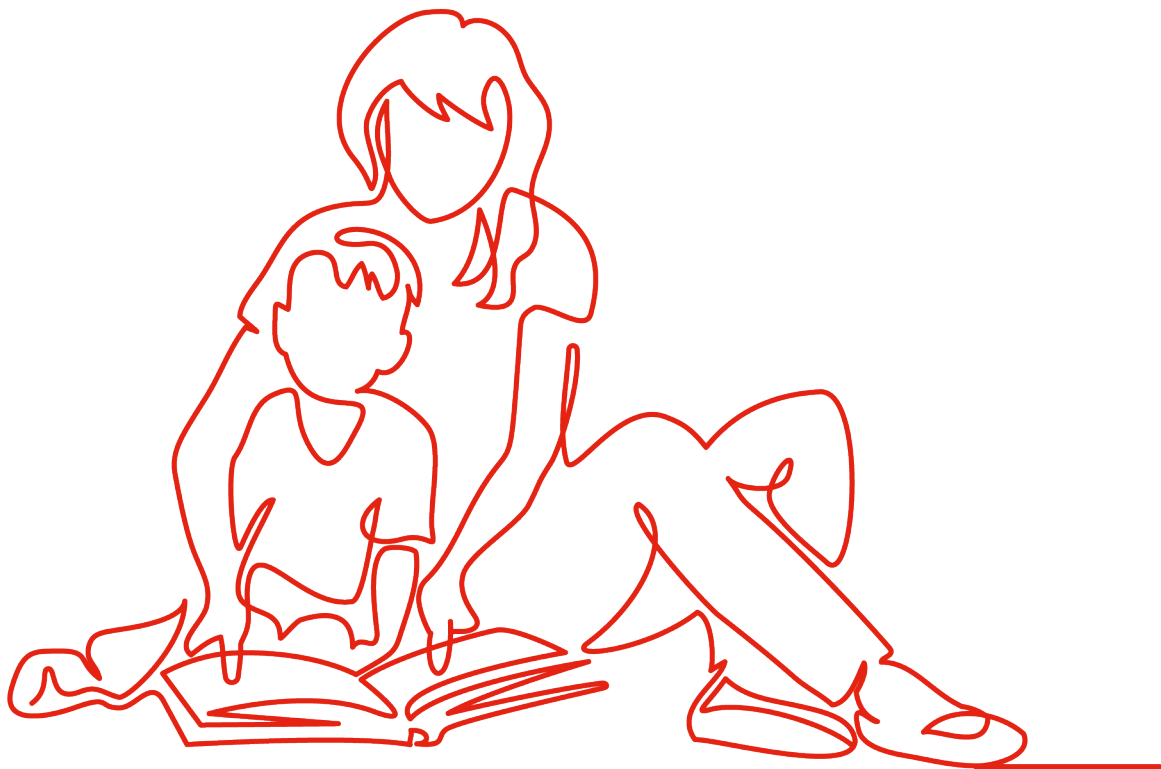
Zo heeft elke werknemer recht op **51 maanden tijdskrediet** voor:

- de opvoeding van kinderen;
- het verlenen van palliatieve zorg;
- bijstand aan zieke familieleden;
- de verzorging van een ziek of gehandicapt kind;
- om zijn ernstig ziek minderjarig kind te verzorgen of een ernstig ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin.

Voor **opleiding** heb je recht op **36 maanden**. Dat wordt **het tijdskrediet met motief** genoemd. Het moet gaan over een motief bepaald door de reglementering.

En **60-plussers met 25 jaar loopbaan** (in sommige gevallen ook al 50- en 55-plussers onder bepaalde voorwaarden) hebben het recht om tot het (brug)pensioen te genieten van een **1/5^{de} loopbaanvermindering en/of de halftijdse loopbaanonderbreking**.

Daarbovenop blijven de zogenaamde "**thematische**" **verloven** – ouderschapsverlof, de onderbrekingen voor palliatieve zorg en zorg voor zieke familieleden – **bestaan**.



HOOFDSTUK 2 : TIJDSKREDIET MET MOTIEF

VOORWAARDEN

ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

Je moet **2 jaar bij je huidige werkgever gewerkt hebben**. Het aantal loopbaanjaren dat je achter de rug hebt doet er niet toe.

Voorbeeld: Je hebt 4 jaar beroepsverleden (bij verschillende werkgevers) en je wenst een halftijds tijdscrediet te bekomen in de onderneming waar je sinds 2 en een half jaar werkt, om te zorgen voor je kind dat jonger is dan 8 jaar. Aangezien de aanvraag wordt gerechtvaardigd door het motief "zorg dragen voor uw kind jonger dan 8 jaar", kan je uitkeringen krijgen. De bovenstaande voorwaarden gelden niet indien je tijdscrediet neemt nadat je het recht op ouderschapsverlof hebt uitgeput voor alle kinderen. Je tijdscrediet moet dan wel onmiddellijk aansluiten op het ouderschapsverlof.

TEWERKSTELLINGSVOORWAARDE

VOOR EEN VOLTIJDS TIJDSKREDIET

Je hebt hier recht op, **ongeacht je arbeidsstelsel**. Ook als je afwezig was door ziekte mag je in een voltijds tijdscrediet stappen.

VOOR EEN HALFTIJDS TIJDSKREDIET

Je moet **minstens drie kwart van een voltijdse baan betrekken gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan je aanvraag**.

VOOR DE 1/5^{de} LOOPBAANVERMINDERING

Je moet **voltijds tewerkgesteld zijn in een vijfdagenweekstelsel gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan je aanvraag**. Twee deeltijdse jobs bij twee verschillende werkgevers die samen een voltijdse job vormen, worden ook als "voltijds werken" beschouwd.

Sommige mensen zien hun tewerkstelling de laatste 12 maanden onderbroken door bijvoorbeeld ziekte of een thematisch verlof. Een reeks van regels voorziet dat sommige periodes worden gelijkgesteld en meetellen alsof je toch gewerkt hebt. Andere periodes worden genegeerd waardoor je toch sneller kan instappen in een tijdscrediet. Bevraag je dus steeds goed.

DUUR

De duur van je recht op tijdscrediet met motief recht zal **verschillen naargelang de motivatie voor het tijdscrediet**:

- **36 maanden voor het volgen van een opleiding;**
- **51 maanden voor zorgtaken.**

Deze 51 en 36 maanden mogen niet bij elkaar opgeteld worden. **Het totaal aantal maanden tijdscrediet met motief op je hele loopbaan is beperkt tot 51 maanden.** Wanneer je bijvoorbeeld 36 maanden hebt opgenomen voor opleiding, dan resten je nog 15 maanden die je kan opnemen voor zorgmotieven.

Het gaat hier immers om een "kalenderperiode". De duur blijft gelijk, ongeacht de vorm van tijdskrediet (voltijds tijdskrediet, halftijds tijdskrediet, 1/5de loopbaanvermindering).

Voorbeeld 1: Wanneer je 36 maanden 1/5^{de} loopbaanvermindering opneemt zal je dit niet kunnen omzetten naar een voltijds equivalent van 36 maanden. Het blijft 36 maanden in het 1/5^{de}-systeem.

Voorbeeld 2: Wanneer je 51 maanden halftijds opneemt, zal je dit niet kunnen omzetten naar 102 maanden om zo aan een voltijds equivalent te komen. Het blijft 51 maanden in het halftijds regime.

AFTREKKEN VAN PERIODES UIT HET VERLEDEN

Het is niet zo dat iedereen zonder meer recht heeft op het vermelde krediet. **In het verleden reeds genoten periodes van uitkeringen voor tijdskrediet of loopbaanonderbreking** (behoudens de zgn. thematische verloven die niet moeten worden afgetrokken) **moeten immers in mindering gebracht worden van je krediet.**

De impact van eerder opgenomen periodes is verschillend al naargelang het om tijdskrediet met of zonder motief ging:

- **tijdskrediet met motief wordt niet pro rata aangerekend.** Dat wil zeggen dat een opname van 5 jaar in het 1/5^{de} stelsel telt als 5 en dus niet als 1 jaar;
- **tijdskrediet zonder motief wordt wél pro rata aangerekend.** Dat wil zeggen dat een opname van 5 jaar in het 1/5^{de} stelsel telt als 1 en dus niet als 5 jaar.

Bovendien worden de eerste 12 maanden zonder motief die je vroeger opnam, niet in mindering gebracht van het tijdskrediet met motief.

Dat wil zeggen dat, wanneer je al 1 jaar tijdskrediet zonder motief hebt opgenomen, je vandaag nog steeds recht hebt op 51 maanden tijdskrediet met motief.

Het zal soms dus een hele puzzel zijn om te weten hoeveel krediet je al opgebruikt hebt. Doe daarom navraag bij je afgevaardigde of vakbondssecretaris.

DE MOTIEVEN

ZORGVERLENING

Het **tijdskrediet van 51 maanden** wordt toegekend voor werknemers die:

- **zorgen voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar;**
- **palliatieve zorgen verlenen;**
- **een zwaar ziek gezins- of familielid verzorgen of bijstaan;**
- **zorg dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar of;**
- **bijstand of verzorging verlenen aan hun zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van hun gezin.**

We geven hieronder meer uitleg bij elk van deze punten.

Opgelet! Bij voltijds of halftijds tijdscrediet met motief zal er een sector-cao of bedrijfs-cao moeten zijn. Check daarom steeds via je afgevaardigde of je afdeling of er effectief een cao bestaat. Voor de opname van een 1/5^{de} loopbaanvermindering is geen cao vereist. Het is voor elke werknemer gegarandeerd dat laatste geldt ook voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar.

ZORG VOOR EEN KIND TOT DE LEEFTIJD VAN 8 JAAR

Het tijdscrediet (of de periode van verlenging) moet starten voordat het kind 8 jaar wordt. In geval van adoptie kan het tijdscrediet beginnen vanaf het tijdstip van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Indien de aanvangsdatum door de werkgever wordt uitgesteld tot na die verjaardag, dan heb je alsnog recht om dit later op te nemen.

HET VERLENEN VAN PALLIATIEVE ZORG

Dit begrip kreeg dezelfde invulling als in het kader van het thematisch verlof (zie hoofdstuk 5). **Onder palliatieve zorg verstaat men elke vorm van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.**

Om het verlof te bekomen moet je de werkgever een getuigschrift bezorgen van de behandelend geneesheer van de persoon die de palliatieve zorg nodig heeft en waaruit blijkt dat je je bereid hebt verklaard om de zorgtaken op jou te nemen. De identiteit van de persoon die de zorg nodig heeft mag wel niet worden bekend gemaakt.

HET VERLENEN VAN MEDISCHE BIJSTAND OF VERZORGING AAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID.

Ook dit begrip kreeg dezelfde invulling als in het kader van het thematisch verlof (zie hoofdstuk 5). **Een zware ziekte is elke ziekte of medische ingreep die door de behandelend arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.**

Er bestaat qua verwantschap, een striktere regelgeving voor de zorg van een familielid dan voor de zorg van een gezinslid. Een gezinslid is een persoon met wie je samenwoont, ongeacht de verwantschap. Het familielid voor wie je het motief zorg kan invoeren, moeten bloedverwanten tot de 2de graad zijn of aanverwanten (via huwelijk of wettelijk samenwonen) tot de 1ste graad.

Je zal met andere woorden zorg kunnen opnemen voor:

- je huwelijkspartner of de partner met wie je wettelijk samenwoont;
- je ouders en hun echtgenoten;
- je kinderen en hun echtgenoten;
- je kleinkinderen, broers, zussen en grootouders;
- en ten slotte de ouders en kinderen van de partner waarmee je gehuwd bent of wettelijk samenwoont.

De behandelende geneesheer moet op het aanvraagformulier bevestigen dat je de zorgtaken op jou neemt, zonder hierbij de identiteit van de patiënt te vermelden.

HET MOTIEF ZIEK OF GEHANDICAPT KIND

De behandelende geneesheer van je kind moet op je aanvraagformulier bevestigen dat je je bereid hebt verklaard bijstand of zorg te verlenen. **Het gehandicapt kind moet voor minstens 66% getroffen zijn door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid, of een aandoening hebben waarvoor minstens 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch–sociale schaal van de kinderbijslagregeling.**

BIJSTAND OF ZORG VERLENEN AAN JE ZWAAR ZIEK MINDERJARIG KIND OF AAN EEN ZWAAR ZIEK MINDERJARIG KIND DAT DEEL UITMAAKT VAN JE GEZIN"

Om tijdskrediet met dit motief te kunnen rechtvaardigen:

- moet **de ernst van het gezondheidsprobleem** als dusdanig erkend zijn door de arts van het betrokken kind;
- moet de periode waarvoor **het tijdskrediet** wordt aangevraagd of verlengd ingaan **vóór het kind meerderjarig wordt (dit wil zeggen 18 jaar wordt)**;
- moet het zwaar zieke kind, indien dat niet je eigen kind is, om beschouwd te worden als een **gezinslid, ingeschreven zijn als met jou samenwonend in het bevolkingsregister van de gemeente** waar je woont, dit wil zeggen, het moet onder je dak wonen.

Dit motief om tijdskrediet aan te vragen mag niet verward worden met het (thematisch) verlov voor medische bijstand of het ouderschapsverlov, noch met het motief voor tijdskrediet "een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad bijstaan".

VOLGEN VAN EEN OPLEIDING

Het tijdskrediet van 36 maanden wordt toegekend voor werk–nemers die een opleiding volgen. Met opleiding bedoelt men de volgende gevallen:

- je volgt **een opleiding die erkend is door de gemeenschappen of door de sector** en die minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar telt (of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of een ononderbroken periode van 3 maanden);
- je volgt **onderwijs in een centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van secundair onderwijs**, die 300 uren per jaar telt (of 100 uren per schooltrimester of een ononderbroken periode van 3 maanden).

De gemeenschap of de opleidingsinstelling moeten op het aanvraagformulier bevestigen **dat je geldig bent ingeschreven.**

En binnen de 20 kalenderdagen na elk kwartaal moet je een zogenaamd attest van regelmatige aanwezigheid indienen bij de RVA. "Regelmatige aanwezigheid" betekent dat je maximum 1/10^{de} van de duur van de opleiding in dat kwartaal ongewettigd afwezig mag zijn. Schoolvakantiedagen worden gelijkgesteld met dagen van regelmatige aanwezigheid.

In het kwartaal dat de opleiding aanvangt, **ontvangt je de RVA–uitkering** op basis van je aanvraagformulier. Nadien zal je slechts een uitkering ontvangen voor zover je het attest dat je regelmatige aanwezigheid bewijst tijdig indient.

HOE JE TIJDSKREDIET OPNEMEN?

Bij elke aanvraag van tijdskrediet met motief moet je de vastgelegde minimumduur respecteren. Dit geldt ook wanneer je wil verlengen.

Voltijds en halftijds tijdskrediet dient opgenomen te worden met een minimum van 3 maanden, en een 1/5^{de} loopbaanvermindering met een minimum van 6 maanden. Wordt het tijdskrediet vroeger stopgezet dan zal de RVA je uitkeringen terugvorderen, tenzij in geval van overmacht.

Het tijdskrediet met motieven voor zorg aan zieke familieleden, palliatieve zorg of verzorging van zijn zwaar ziek minderjarig kind moet je met dezelfde schijven opnemen als het overeenstemmend zorgkrediet.

Voor het verlenen van palliatieve verzorging is dat per minimumperiode van een maand, en verlengbaar met een maand per patiënt.

Voor verzorging van zijn zwaar ziek kind en voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid is dat per minimumperiode van een maand en een maximumperiode van drie maanden.

Uitzondering voor de hospitalisatie van een zwaar ziek kind: zie ook verder in de brochure bij de thematische verlopen

De duur van het tijdskrediet voor een erkende opleiding is beperkt tot maximum 36 maanden. Als de opleiding minder lang duurt, dan eindigt ook het tijdskrediet. Het tijdskrediet zal dus nooit langer kunnen lopen dan de opleiding zelf.

WORDT DE PERIODE DAT JE TIJDSKREDIET MET MOTIEF NAM IN AANMERKING GENOMEN VOOR DE BEREKENING VAN JE PENSIOEN?

De algemene regel is dat het voltijds loon dat je verdiende voor je tijdskrediet nam, de basis vormt voor de berekening van je pensioen.

Voorwaarde is dat je voor de periode dat je tijdskrediet opnam, ook een uitkering hebt ontvangen. Geen uitkering betekent geen pensioengelijkstelling. Hierop is 1 uitzondering: de 4^{de} maand ouderschapsverlof voor kinderen geboren vóór 8 maart 2012.

EN WAT MET JE ANDERE SOCIALE RECHTEN?

Voor de werkloosheid behoud je altijd je volledige rechten: indien je bedrijf sluit, kan je onmiddellijk overstappen op volledige werkloosheidsuitkeringen.

Bij ziekte of ontslag zal je ontslag of ziekte-uitkering berekend worden op je deeltijds loon bij deeltijdse onderbreking. Bij ontslag tijdens volledig tijdskrediet, gaat het ontslag pas in na afloop van het tijdskrediet.

Je eindejaarspremie, je aantal vakantiedagen en vakantiegeld, zullen berekend worden in overeenstemming met je nieuw uurrooster en je deeltijds loon. Ze worden dus proportioneel verminderd.

HOOFDSTUK 3 : HET RECHT OP TIJDSKREDIET BIJ EINDELOOPBAAN

LANDINGSBANEN

Voor oudere werknemers bestaat er een specifieke vorm van tijdskrediet, de zogenaamde "landingsbaan". Landingsbanen zijn mogelijk vanaf verschillende leeftijd. Maar opgelet, je zal afhankelijk van die leeftijd niet altijd recht hebben op een uitkering!

LANDINGSBAAN VANAF 50 JAAR

Je kan het tijdskrediet eindloopbaan vanaf 50 jaar in een halftijdse of een 1/5^{de} vorm opnemen. In geen enkel geval zal je bij een landingsbaan vanaf de leeftijd van 50 jaar recht hebben op een uitkering.

Opgelet! De dagen waarop je niet werkt zullen ook niet meetellen voor je pensioen. En ook niet voor je werkloosheids- of andere sociale zekerheidsuitkeringen!

Het recht op een deeltijdse opname vanaf 50 jaar is bovendien beperkt tot een aantal specifieke gevallen. We sommen ze hieronder even op.

1/5^{de} LOOPBAANVERMINDERING

Een 1/5^{de} loopbaanvermindering is mogelijk wanneer:

- je een zwaar beroep hebt uitgeoefend: nacht, ploegen en onderbroken diensten gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar (wat verstaan wordt onder nacht, ploegen en onderbroken diensten leggen we je hiernaast uit);
- of je op 50 jaar 28 jaar loopbaan hebt, mits daarover in je sector een cao is afgesloten. En je moet ook voltijds tewerkgesteld of in 1/5de loopbaanvermindering zijn geweest in de 24 maanden voorafgaand aan je aanvraag.

Deze 28 jaren loopbaan zullen op een speciale manier worden berekend. Neem daarom contact op met je BBTK-vakbondssecretaris of afgevaardigde.

HALFTIJDSE WERK

Halftijds werk is mogelijk voor wie een zwaar beroep heeft uitgeoefend en wanneer dat beroep tegelijk ook een knelpuntfunctie is. Voorwaarde is dat op het ogenblik van de aanvraag:

- je eerder actief bent geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- én dat zwaar beroep een knelpuntfunctie is: het gaat om verplegend en verzorgend personeel in ziekenhuizen en rusthuizen.

WAT IS DAT EIGENLIJK EEN ZWAAR BEROEP?

Om onder de definitie van "zwaar beroep" te vallen moet je werken in, ofwel:

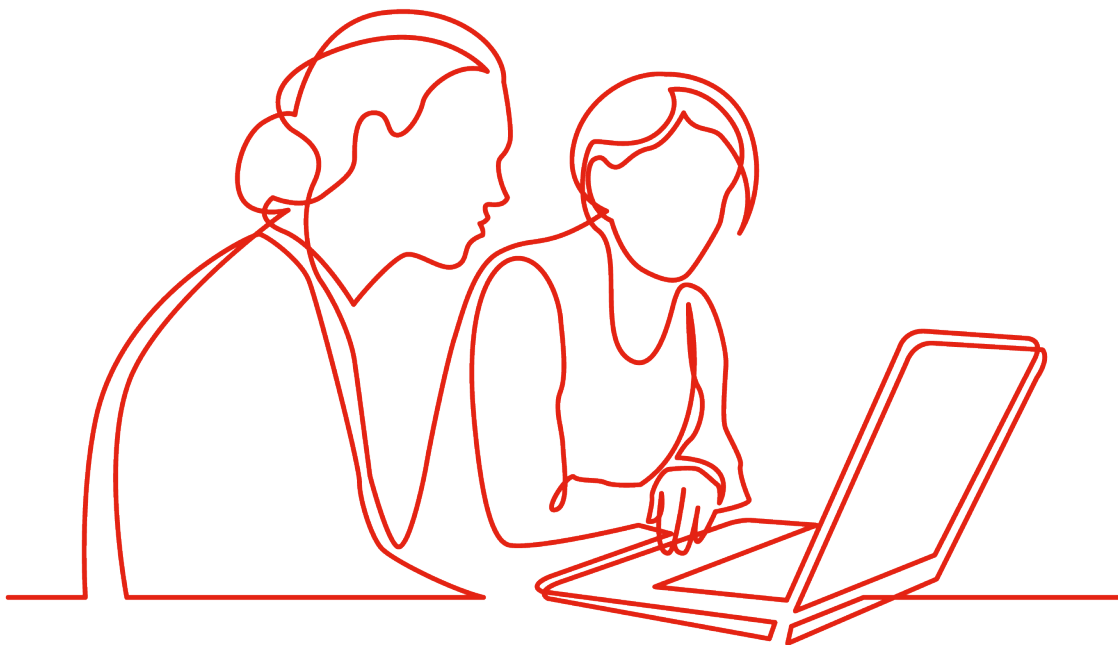
- **wisselende ploegen:** dat is minimum 2 ploegen van 2 werknemers met hetzelfde werk, zonder onderbreking tussen de ploegen en met een maximale overlapping van 1/4^{de} van de dagtaak. De werknemer moet van ploegen alterneren;

- **onderbroken diensten:** dat is permanente dagprestaties waarvan begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minimum 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst je gewone arbeidsregeling vormt en dat je niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- **een ploegenstelsel met nachtprestaties (CAO nr. 46):** dat is een arbeidsregeling met prestaties tussen 20u 's avonds en 6u 's morgens met uitsluiting van de werknemers die enkel prestaties verrichten tussen 6u en 24u en de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur. De CAO zal dus niet op jou van toepassing zijn:
 - indien je occasioneel eens tijdens de nacht prestaties levert;
 - indien je arbeidsprestaties levert die uitsluitend tussen 6u. en 24u. plaatsvinden (bijv. ploegen die werken tussen 15u. en 23u.);
 - wanneer je arbeidsprestaties normaal beginnen om 5u.

1/5^{de} LOOPBAANVERMINDERING OF HALFTIJD WERK

Een 1/5^{de} loopbaanvermindering of halftijds werk wanneer je werknemer bent in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering. Voorwaarde is dat:

- het bedrijf aantoont dat zijn aanvraag van erkenning kadert binnen een herstructureringsplan en toelaat ontslagen te vermijden;
- en het bedrijf aantoont dat zijn aanvraag van erkenning toelaat het aantal werknemers te beperken dat anders in het statuut 'werkloos met bedrijfstoelage' (het vroegere brugpensioen) zou terechtkomen;
- en de Minister uitdrukkelijk vermeldt in zijn/haar beslissing m.b.t. de erkenning dat aan deze voorwaarden werd voldaan



LANDINGSBAAN VANAF 55 JAAR

Vanaf 55 jaar beschik je over een algemeen recht om tijdskrediet eindloopbaan in een halftijdse of een 1/5^{de} vorm op te nemen. Je ontvangt hiervoor geen uitkering.

Er bestaan echter **specifieke situaties** waarin je toch nog een uitkering kan krijgen:

- je bent tewerkgesteld in een "**onderneming in moeilijkheden**" of "**in herstructurering**";
- je oefende de afgelopen 10 (15) jaar gedurende 5 (7) jaar een **zwaar beroep** (nachtarbeid, ploegenarbeid, onderbroken diensten) uit;
- je hebt **20 jaar nachtarbeid verricht**;
- je kan een **beroepsloopbaan van 35 jaren** voorleggen.

Om aanspraak te kunnen maken op één van de uitzonderingen moeten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten en moet er in toepassing van die interprofessionele overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst op sectoraal of bedrijfsniveau zijn afgesloten.

De interprofessionele overeenkomst en de overeenkomsten op sectoraal of op bedrijfsniveau mogen slechts voor een duur van hoogstens 2 jaar worden afgesloten. Ze kunnen wel worden verlengd met dezelfde of met andere voorwaarden.

Naar aanleiding van het akkoord van de sociale partners werden er op 15/07/2021 in de Nationale Arbeidsraad 2 nieuwe collectieve interprofessionele arbeidsovereenkomsten afgesloten. Het gaat om:

- enerzijds cao nr. 156. Die cao is op 01/01/2021 met terugwerkende kracht in werking getreden en heeft een geldigheidsduur van 2 jaar, dus tot 31/12/2022;
- anderzijds cao nr. 157. Die cao treedt op 01/01/2023 in werking. Ze heeft een geldigheidsduur van 6 maanden, dus tot 30/06/2023.

De leeftijd van 55 jaar moet dus opgenomen zijn in een sector-cao, of in een bedrijfs-cao als het om een bedrijf "in moeilijkheden" of "in herstructurering" gaat.

Als je werkt bij een werkgever die niet onder een paritair comité valt of als het opgerichte paritair comité niet werkt, moet er een toetredingsakte zijn om gebruik te kunnen maken van een van de uitzonderingen om vóór de leeftijd van 60 jaar uitkeringen te kunnen ontvangen. Die toetreding kan plaatsvinden met een bedrijfs-cao, met een toetredingsakte waarvan een model voorzien is als bijlage bij de cao nr. 156 en nr. 157, of met een vermelding in het arbeidsreglement.

LANDINGSBAAN VANAF 60 JAAR

Dit is de algemene regel. Op deze leeftijd heeft elke werknemer recht op een halftijdse of 1/5^{de} vorm van tijdskrediet eindloopbaan tot aan zijn pensioenleeftijd. Je zal in dit geval steeds recht hebben op een uitkering van de RVA.

LOOPBAANVOORWAARDE

Je moet altijd een loopbaan van **25 jaar als loontrekkende** kunnen voorleggen. Terwijl vroeger een verklaring op eer van de werknemer volstond, wordt dit vandaag door de RVA berekend. Een loopbaanjaar komt overeen met 312 voltijdse dagen.

ANCIËNNITEITSVOORWAARDE

Naast de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde moet je **gedurende 24 maanden voor de aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever**. Die termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever worden ingekort.

TEWERKSTELLINGSVOORWAARDE

Om recht te hebben op de 1/5^{de} loopbaanvermindering **moet je gedurende de 24 maanden die aan de aanvraag voorafgaan voltijds gewerkt hebben**. Twee deeltijdse jobs bij twee verschillende werkgevers die samen een voltijdse job vormen, worden ook als "voltijds werken" beschouwd.

En om recht te hebben op de halftijdse loopbaanvermindering moet je gedurende de 24 maanden die aan de aanvraag voorafgaan ten minste ten belope van 3/4^{de} van een voltijdse betrekking tewerkgesteld zijn geweest.

DUUR

Er wordt geen maximumduur bepaald. Je kan tot aan je pensionering in een landingsbaan blijven.

HOE JE TIJDSKREDIET OPNEMEN?

Het is de regel dat **halftijds tijdskrediet dient opgenomen te worden met een minimum van 3 maanden en een 1/5^{de} loopbaanvermindering met een minimum van 6 maanden**.

WORDT DE PERIODE DAT JE IN EEN LANDINGSBAAN ZAT IN AANMERKING GENOMEN VOOR DE BEREKENING VAN JE PENSIOEN?

De regel is dat er **pas gelijkstelling is voor het pensioen als er een uitkering wordt toegekend**. Dat wil zeggen dat het tijdskrediet vanaf 50 jaar en het tijdskrediet vanaf 55 jaar zonder uitkering geen pensioenrechten zullen opleveren.

Voor het tijdskrediet vanaf 55 jaar met uitkering geldt een volledige gelijkstelling op basis van je voltijdse loon.

Dit is niet het geval voor tijdskrediet eindloopbaan op 55 jaar na 35 jaren loopbaan. Hier zal de gelijkstelling gebeuren op basis van het zogenaamde minimumrecht.

Voor het tijdskrediet vanaf de leeftijd van 60 jaar worden de eerste 312 dagen meegeteld alsof je voltijds bent blijven werken. De dagen daarna worden voor je pensioen berekend op basis van het minimumrecht.

Een en ander betekent dat wanneer je 1/5^{de} onderbreekt, je pensioenrechten niet verminderen gedurende maximum 5 jaar (vijf jaar 1 dag minder werken per week is samengeteld 312 dagen).

Onderbreek je halftijds, dan is er een volledige gelijkstelling de eerste twee jaar. De dagen die je daarna nog opneemt, worden meegeteld aan het minimumrecht waarover we hierboven al spraken.

WAT IS DAT EIGENLIJK HET MINIMUMRECHT?

Het minimumrecht per loopbaanjaar is eigenlijk een correctiemechanisme in het pensioenstelsel van de werknemers. Dit mechanisme kan in werking treden om de periodes met een lager salaris in de loopbaan op te vullen bijv. omdat je deeltijds of in een atypische job werkte.

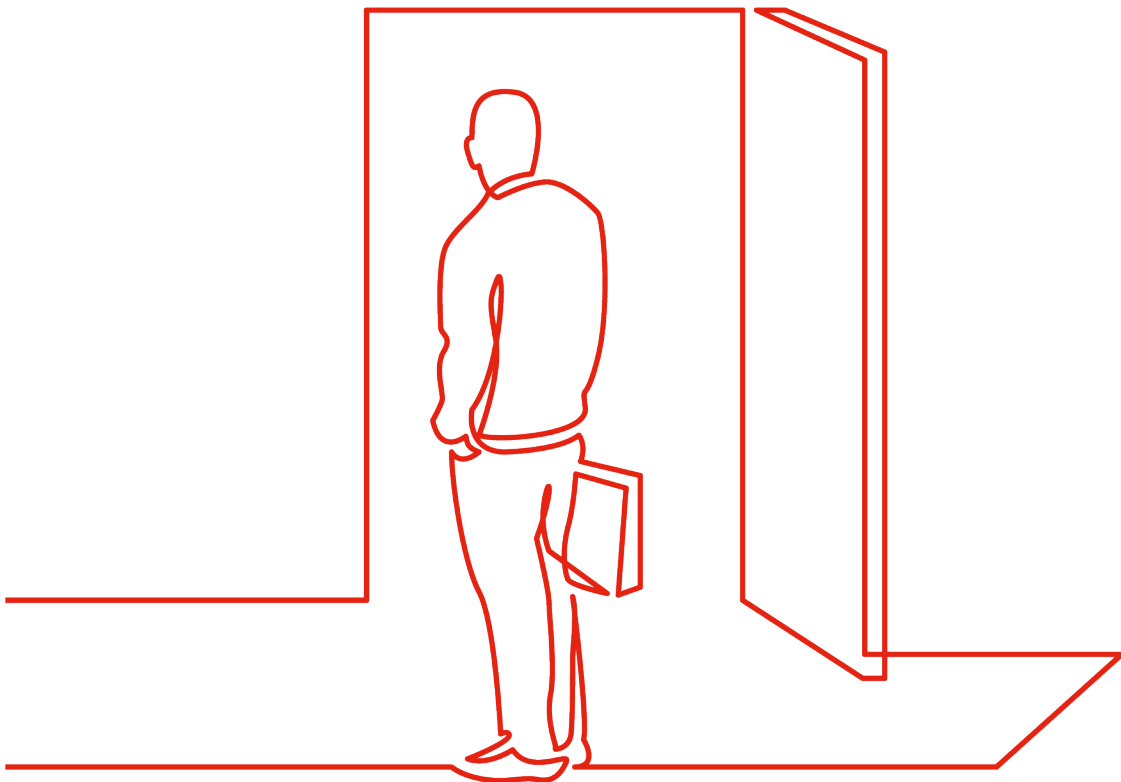
Als je gedurende een paar jaren aan een veel lager loon gewerkt hebt dan tijdens de andere jaren, kan dit je pensioen naar beneden trekken. Om te verhinderen dat je pensioen te laag wordt, werd het minimumrecht per loopbaanjaar ingevoerd. Dit gaat het salaris van de jaren waarin je minder verdiend hebt, vervangen door een referentiesalaris.

Je merkt het. Geen gemakkelijke materie. Neem daarom ook steeds contact met je BBTK-afdeling die je graag verder helpt.

WAT MET JE ANDERE SOCIALE RECHTEN?

Je eindejaarspremie, je aantal vakantiedagen, en vakantiegeld, zullen uiteraard proportioneel berekend worden met je nieuwe uurrooster en je deeltijds loon.

En voor de werkloosheid behoud je je volledige rechten.



HOOFDSTUK 4: VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VOOR ALLE SYSTEMEN VAN TIJDSKREDIET

WAT TELT MEE ALS PERIODE VAN TEWERKSTELLING?

Om aanspraak te maken op één van de rechten tijdkrediet of loopbaanvermindering moet je meestal voldoen aan een tewerkstellingsvoorwaarde. Je kan dus niet van de ene dag op de andere overstappen naar bijvoorbeeld een voltijds regime om op die manier je recht te verwerven.

Om na te kijken of je beantwoordt aan de voorwaarden inzake tewerkstelling voor de verschillende systemen mag je de dagen van gebruikelijke gelijkstellingen (het gaat hier bijvoorbeeld over zwangerschap, jaarlijkse vakantie, betaald educatief verlof, klein verlet of economische werkloosheid) **meetellen**. Bij ziekte telt ook de periode van gewaarborgd loon mee (30 kalenderdagen).

Langere ziekteperiodes, tijdelijke arbeidsongeschiktheid t.g.v. arbeidsongeval of beroepsziekte, periodes van staking en lock-out, onbetaald verlof en periodes van zorgverlof worden geneutraliseerd: men kijkt dan naar de tewerkstelling in de periode die daarvoor ligt.

Let op! Vraag best op voorhand bij je BBTK-afdeling of je wel in aanmerking komt. Anders riskeer je in het statuut van vrijwillig deeltijdse werknemers terecht te komen!

HOE EN WANNEER JE AANVRAAG DOEN?

Je moet zowel een aanvraag indienen bij je werkgever als bij de RVA.

WERKGEVER

Indien je van één van de formules inzake tijdkrediet wenst te genieten moet je je werkgever schriftelijk verwittigen.

Deze schriftelijke kennisgeving moet hem aangetekend worden opgestuurd of persoonlijk worden overhandigd met een ondertekend dubbel als ontvangstbewijs.

Deze kennisgeving dient vooraf te gebeuren, dit is:

- 3 maanden op voorhand indien er meer dan 20 werknemers zijn;
- 6 maanden op voorhand indien er 20 werknemers of minder zijn.

Deze termijn van kennisgeving kan in gemeenschappelijk overleg met je werkgever worden verkort.

RVA

Om uitkeringen te krijgen, moet je een aanvraagformulier indienen bij de RVA van je woonplaats. Dit formulier moet ten laatste aankomen binnen een termijn van 2 maanden volgend op de aanvang! Verzend je aanvraag bij voorkeur met een aangetekend schrijven.

PLANNING VAN DE AFWEZIGHEDEN

DE DREMPEL

Wanneer er in totaal meer dan 5% van de werknemers gelijktijdig in tijdskrediet zijn, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast. Deze drempel wordt bovendien verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar. Een sectorale CAO kan deze drempel wijzigen ongeacht de grootte van de onderneming.

Ook een bedrijfs-cao of het arbeidsreglement kan van die drempel afwijken, behalve indien het paritair comité dit uitdrukkelijk heeft uitgesloten. Vraag dus steeds na bij je BBTK-afgevaardigde welke drempel bij jou van toepassing is.

Worden niet meegeteld voor de drempel (omdat het altijd een wettelijk recht is):

- 55-plussers met 1/5^{de} loopbaanvermindering;
- wanneer je afwezig bent in het kader van een zorgverlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof of onderbreking voor verzorging van zieke familieleden;
- wanneer je van palliatief verlof of verlof omwille van verzorging van een zwaar ziek gezinslid overstapt naar tijdskrediet, word je gedurende de eerste 6 maanden niet meegeteld in de berekening van de drempel.

VOORKEURSMEECHANISME

Zoals je ziet, draait alles om een (al dan niet verhoogde) drempel. Wanneer deze drempel overschreden wordt, treedt het voorkeur- en planningsmechanisme in werking.

Met dit mechanisme kunnen de personen worden bepaald die voorrang krijgen indien de drempel wordt bereikt.

Er kan een voorkeurregeling gelden op ondernemingsniveau. De ondernemingsraad stelt de voorkeurregels vast. Indien de ondernemingsraad dit niet doet, voorziet de reglementering een aantal voorkeurregels.

UITSLUITING PERSONEELSCATEGORIEËN

Het systeem bepaalt ook dat **bepaalde personeelscategorieën kunnen uitgesloten worden**. Deze uitsluiting moet worden bepaald in een collectieve overeenkomst in de sector of in de onderneming.

UITSTEL VAN JE RECHT OP TIJDSKREDIET

Je werkgever heeft het recht het tijdskrediet uit te stellen. Hiervoor moet de werkgever ernstige interne of externe redenen aangeven: bijv. het is moeilijk om het werk georganiseerd te krijgen, er zijn vervangingsmoeilijkheden, ... De werkgever moet zijn vraag tot uitstel dus motiveren. **Dit recht op uitstel door de werkgever is beperkt tot 6 maanden.** Tenzij er een andere termijn overeengekomen werd in de onderneming.

Naast dit gewone uitstel **bestaat er een tweede vorm van uitstel voor werknemers van 55 jaar en ouder die hun absolute recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering uitoefenen maar een sleutelfunctie bekleden**. De werkgever kan voor deze groep de uitoefening van het recht doen uitstellen met 12 maanden. Hij moet dit uitdrukkelijk motiveren. Het bijzonder uitstel voor 55 plussers in sleutelfuncties is niet cumuleerbaar met het gewone uitstel.

INTREKKEN OF WIJZIGEN VAN HET TIJDSKREDIET

Je werkgever heeft ten slotte ook nog de mogelijkheid je tijdskrediet tijdelijk in te trekken of te wijzigen om bepaalde redenen.

Bij individuele problemen raadpleeg je best je afgevaardigde of vakbond.

EXTRA BESCHERMING VOOR BEHOUD VAN JE JOB EN/OF TEGEN ONTSLAG

Na afloop van de onderbreking, heb je het recht terug te keren naar je functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. Je werkgever mag bovendien ook niet je overeenkomst beëindigen, behalve om een dringende reden of een reden vreemd aan de schorsing. Doet hij dit toch, dan moet hij je een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon betalen bovenop de wettelijke verbrekingsvergoeding. De beschermingsperiode loopt van 3 maanden vóór de gewenste begindatum (zes maanden in ondernemingen met minder dan 20 werknemers) tot drie maanden erna.

Opgelet! De verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van het loon dat aan de werknemer verschuldigd zou zijn geweest als hij zijn opzeggingstermijn had gepresteerd. Dat betekent dat bij een halftijds tijdskrediet of 1/5^{de} loopbaanvermindering de vergoeding wordt toegekend naargelang van het gedeeltelijk loon als gevolg van de verminderde prestaties met uitzondering bij het ouderschapsverlof.



HOOFDSTUK 5: HET RECHT OP THEMATISCH VERLOF

Elke werknemer heeft recht op 3 soorten zorgkrediet, onafhankelijk van elkaar op te nemen. Het gaat om ouderschapsverlof, verzorging van zwaar zieke familieleden en palliatieve zorg.

Het opnemen van deze zorgkredieten kan je doen met volledig behoud van sociale rechten. Je werkloosheidsuitkering of pensioen wordt berekend op je vroeger loon. Je verliest dus niets.

De zorgkredieten komen niet in mindering van het tijdskrediet met motieven.

We zetten de drie zorgkredieten of thematische verloven nog eens voor jullie op een rij.

OUDERSCHAPSVERLOF

Dit is een wettelijk recht voor elke ouder. Het ouderschapsverlof kan opgenomen worden voor elk kind onder de 12 jaar (21 jaar indien het kind 66% gehandicapt is) met een voltijds equivalent van 4 maanden (8 maanden voor een halftijdse en 20 maanden voor een 1/5^{de} loopbaanvermindering). Je moet wel in de 15 maanden voor de aanvraag minstens 12 maanden voor je werkgever gewerkt hebben.

Opgelet! Voor de 4^{de} maand volledig ouderschapsverlof (de 7^{de} en 8^{ste} maand halftijds ouderschapsverlof en de 16^{de} tot de 20^{ste} maand 1/5^{de} ouderschapsverlof) kunnen enkel onderbrekingsuitkeringen worden betaald indien het kind waarvoor deze periode wordt gevraagd, geboren of geadopteerd is vanaf 08/03/2012.

Noteer nog dat:

- je ouderschapsverlof bovenop de 15 weken moederschapsverlof en het vaderschaps- of geboorteverlof (3 dagen klein verlet + 12 facultatieve dagen aan 82% van het loon – aan te vragen bij de mutualiteit) komt;
- in geval van adoptie je ouderschapsverlof kan aanvragen. En dit vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin tot het kind 12 jaar wordt;
- voor of na je ouderschapsverlof kan je nog 51 maanden tijdskrediet met motieven voor kinderen jonger dan 8 jaar, verzorging van zieke familieleden of voor zieke of gehandicapte kinderen uitputten.

Sinds kort is het ook mogelijk je ouderschapsverlof in de vorm van een 1/10^{de} vermindering te nemen. Hierdoor kan je gedurende 40 maanden een halve dag per week of tweewekelijks een dag verlof opnemen. Wel is het uitdrukkelijk akkoord van de werkgever vereist.

VERZORGING VAN zwaar ZIEKE FAMILIELEDEN (MEDISCHE BIJSTAND)

Dit is een recht voor elke werknemer die een attest van een behandelend geneesheer kan voorleggen waaruit blijkt dat een familielid zwaar ziek is en zorg behoeft. Met familieleden wordt bedoeld :

- bloedverwanten tot de 2^{de} graad (ouder, kind, grootouder, kleinkind, broer of zus);
- aanverwanten tot de eerste graad (schoon- of stiefouders en schoon- of stiefkinderen).

Voortaan is het recht ook geopend voor het verlof voor medische bijstand voor de zwaar zieke ouders en kinderen van de wettelijk samenwonende partner van de werknemer. Vroeger was dat enkel voor gehuwden.

In de regel kan je dit zorgkrediet, in voltijdse onderbreking, gedurende maximaal 12 maanden genieten (halftijds of 1/5^{de} loopbaanvermindering gedurende maximaal 24 maanden).

Deze periodes worden verdubbeld (24 en 48 maanden) voor eenoudergezinnen, als hun ernstig zieke kind niet ouder is dan 16 jaar.

Opgelet: voor bedrijven met minder dan 50 werknemers kan de werkgever het recht beperken tot 6 maanden (12 maanden halftijds). In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op een halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering.

Noteren we nog dat je dit verlof vroeger moest opnemen in periodes van minimum één maand en maximum drie maanden. De verplichting om het verlof op te nemen in schijven van minimum één maand bleek echter vaak een drempel om er beroep op te kunnen doen.

Daarom is het mogelijk om in **geval van volledige schorsing voor het bijstaan van een zwaar ziek gehospitaliseerd minderjarig kind** verlof te nemen voor de duur van één week, verlengbaar met één week. Hiervoor moet je onder andere een attest van het ziekenhuis voorleggen aan de werkgever.

PALLIATIEVE ZORG

Dit is een recht voor elke werknemer die **een attest van de behandelend geneesheer kan voorleggen, waaruit blijkt dat iemand (niet noodzakelijk familie) die ongeneeslijk ziek en terminaal is stervensbegeleiding nodig heeft.** Je kan dit verlof voltijds, halftijds of d.m.v. een 1/5^{de} loopbaanvermindering gedurende 1 maand genieten. Deze periode kan je 2 maal met 1 maand verlengen.

Na de 3 maanden (of ervoor) kan je uiteraard nog genieten van de onderbreking voor zwaar zieke familieleden (zie vorig punt) en van het tijdskrediet met motieven (51 maanden) of tijdskrediet eindloopbaan.

HET VERSCHIL TUSSEN DE THEMATISCHE VERLOVEN EN HET TIJDSKREDIET MET MOTIEF "ZORG"

Het is mogelijk de thematische verloven en het tijdskrediet met motief te bekomen. Om het recht op een thematisch verlof te bekomen, moet de aanvraag steeds bij de werkgever gerechtvaardigd worden. Deze periodes thematische verloven worden nooit afgetrokken van de maximumduur van het tijdskrediet.

EN JE SOCIALE RECHTEN?

Als je een thematisch verlof opneemt, dan behoud je je volledige sociale rechten. Dit wil zeggen dat je pensioen, je werkloosheidsvergoeding of ziekte-uitkering berekend wordt op je voltijds loon. Je verliest dus niets.

Je aantal vakantiedagen, je vakantiegeld en eindejaarspremie worden daarentegen wel berekend volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

HOOFDSTUK 6 : BEDRAG VAN DE UITKERINGEN

Hieronder vind je de maandbedragen terug die je zal krijgen wanneer je in tijdskrediet bent. We vermelden de bruto- en nettobedragen want je zal belastingen moeten betalen op je uitkering (zie punt hierna). **Bovenop deze maandbedragen kunnen nog aanvullende vergoedingen bestaan naargelang het gewest, de sector of het bedrijf waar je werkt.** Neem steeds contact met je BBTK-afdeling of afgevaardigde. De cijfers hieronder zijn **de geïndexeerde bedragen op 1 september 2021.**

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

ONGEACHT DE LEEFTIJD VAN DE WERKNEMER

VOLTIJDS TIJDSKREDIET (BEDRIJFSVOORHEFFING = 10,13%)

Maandelijks bedrag	Minder dan 5 jaar anciënniteit	5 jaar anciënniteit of meer
Bruto	€ 541,66	€ 631,97
Netto	€ 481,81	€ 567,96

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

WERKNEMERS JONGER DAN 50 JAAR

HALFTIJD TIJDSKREDIET

Maandelijks bedrag	Minder dan 5 jaar anciënniteit	5 jaar anciënniteit of meer
Bruto	€ 270,84	€ 315,98
Netto	€ 189,51 (1) € 224,40 (2)	€ 221,19 (1) € 261,80 (2)

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

(1) Samenwonend = werknemer die met andere volwassenen (al dan niet familieleden) samenwoont en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 35%

(2) Alleenwonende = werknemer die alleen woont of enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 17,15% indien de werknemer enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

WERKNEMERS VAN 50 JAAR EN OUDER

HALFTIJD TIJDSKREDIET

Maandelijks bedrag	Minder dan 5 jaar anciënniteit	5 jaar anciënniteit of meer
Bruto	€ 270,84	€ 315,98
Netto	€ 176,05 (1) € 224,40 (2)	€ 205,39 (1) € 261,80 (2)

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

(1) Samenwonend = werknemer die met andere volwassenen (al dan niet familieleden) samenwoont en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 35%

(2) Alleenwonende = werknemer die alleen woont of enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 17,15% indien de werknemer enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

TIJDSKREDIET 1/5

Maandelijks bedrag	Samenwonend (1)	Alleenwonende (2)	Alleenwonenden met kind(eren) ten laste (4)
Brut	€ 178,35	€ 230,70	€ 235,69
Net	€ 115,93	€ 149,62 (3)	€ 195,27

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

(1) Samenwonend = werknemer die met andere volwassenen (al dan niet familieleden) samenwoont en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 35%

(2) Alleenwonende = werknemer die alleen woont of enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 17,15% indien de werknemer enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

(3) Bedrijfsvoorheffing = 35%

(4) Bedrijfsvoorheffing = 17,5%

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN

VANAF 60 JAAR (OF 55 JAAR INDIEN UITZONDERING)

HALFTIJD TIJDSKREDIET

Maandelijks bedrag	Samenwonend (1)	Alleenwonende (2)
Bruto	€ 539,47	€ 539,47
Netto	€ 350,66	€ 446,96

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

(1) Samenwonend = werknemer die met andere volwassenen (al dan niet familieleden) samenwoont en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 35%

(2) Alleenwonende = werknemer die alleen woont of enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 17,15% indien de werknemer enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

TIJDSKREDIET 1/5

Maandelijks bedrag	Samenwonend (1)	Alleenwonende (2)	Alleenwonenden met kind(eren) ten laste (4)
Bruto	€ 250,58	€ 302,40	€ 302,40
Netto	€ 162,88	€ 196,57 (3)	€ 250,54

Barema's voorzien voor een volledige maand op basis van een voltijdse baan.

(1) Samenwonend = werknemer die met andere volwassenen (al dan niet familieleden) samenwoont en eventueel met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 35%

(2) Alleenwonende = werknemer die alleen woont of enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste. Bedrijfsvoorheffing = 17,15% indien de werknemer enkel samenwoont met één of meerdere kinderen ten laste.

(3) Bedrijfsvoorheffing = 35%

(4) Bedrijfsvoorheffing = 17,5%

THEMATISCHE VERLOVEN: OUDERSCHAPSVERLOF, MEDISCHE BIJSTAND EN PALLIATIEF VERLOF

VOLLEDIG ONDERBREKING

Maandelijks bedrag	Ongeacht leeftijd	Alleenwonende (1)
Bruto	€ 886,00	€ 1.491,53
Netto	€ 796,25	€ 1.340,44

(1) Enkel voor alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwonen.

LOOPBAANVERMINDERING TOT EEN HALFTIJDSE BETREKKING

Maandelijks bedrag	- 50 jaar	+ 50 jaar	+ 50 jaar alleenwonende (1)
Bruto	€ 442,99	€ 585,52	€ 745,76
Netto	€ 367,02	€ 485,11	€ 617,87

(1) Enkel voor alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwonen.

LOOPBAANVERMINDERING MET 1/5

Maandelijks bedrag	- 50 jaar	- 50 jaar (alleenwonende)	+ 50 jaar	+ 50 jaar (alleenwonende)
Bruto	€ 150,28	€ 202,10 (1) € 298,29 (2)	€ 225,43	€ 298,29 (2)
Netto	€ 124,51	€ 167,45 (1) € 247,14 (2)	€ 186,77	€ 247,14 (2)

(1) Enkel voor alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwonen.

(2) Om recht te hebben op dit verhoogd bedrag moet je verplicht voldoen aan volgende voorwaarden: uitsluitend samenwonen met kinderen ten laste; ouder zijn in de eerste graad van de kinderen waarmee je samenwoont of belast zijn met de dagelijkse opvoeding; je kind waarvoor je je prestaties vermindert, moet jonger dan 18 jaar zijn in het geval van een palliatief verlof, verlof voor mantelzorg of een medische bijstand en minder dan 12 jaar in het geval van ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien je kind een handicap heeft.

LOOPBAANVERMINDERING OUDERSCHAPSVERLOF MET 1/10

Maandelijks bedrag	- 50 jaar	- 50 jaar (alleenwonende)	+ 50 jaar	+ 50 jaar (alleenwonende)
Bruto	€ 75,14	€ 101,05 (1) € 149,15 (2)	€ 112,71	€ 149,15 (2)
Netto	€ 62,26	€ 83,73 (1) € 123,58 (2)	€ 93,39	€ 123,58 (2)

(1) Enkel voor alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwonen.

(2) Om recht te hebben op dit verhoogd bedrag moet je verplicht voldoen aan volgende voorwaarden: uitsluitend samenwonen met kinderen ten laste; ouder zijn in de eerste graad van de kinderen waarmee je samenwoont of belast zijn met de dagelijkse opvoeding; je kind waarvoor je je prestaties vermindert, moet jonger dan 18 jaar zijn in het geval van een palliatief verlof, verlof voor mantelzorg of een medische bijstand en minder dan 12 jaar in het geval van ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien je kind een handicap heeft.

WAT IS DE INVLOED VAN DE UITKERINGEN OP JE BELASTINGEN?

De uitkering is belastbaar. Fiscaal gezien wordt zij beschouwd als vervangingsinkomsten.

BEDRIJFSVOORHEFFING

Alle uitkeringen zijn onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing. Door deze inhouding aan de bron vermindert het bedrag van de uitkering tijdskrediet maar het voordeel daarvan is dat na de definitieve berekening van de belastingen minder moet bijbetaald worden.

IN GEVAL VAN VOLLEDIG TIJDSKREDIET

De bedrijfsvoorheffing ingehouden op je uitkering bedraagt 10,13%.

IN GEVAL VAN 1/2^{de} TIJDSKREDIET

Het percentage bedrijfsvoorheffing dat ingehouden wordt op je uitkering bedraagt:

- 17,15%, indien je alleenwonende bent, dit wil zeggen indien je alleen woont of indien je enkel samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan er minstens één ten laste is van jou en dit, ongeacht je leeftijd;
- 30%, indien je jonger bent dan 50 jaar en geen alleenwonende bent; 35%, indien je 50 jaar of ouder bent en geen alleenwonende bent.

IN GEVAL VAN 1/5^{de} LOOPBAANVERMINDERING

Ongeacht uw leeftijd bedraagt de bedrijfsvoorheffing ingehouden op je uitkering:

- 35%, indien je geen alleenwonende bent;
- 35%, indien je alleenwonende bent en alleen woont;
- 17,15%, indien je alleenwonende bent en enkel samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan er minstens één ten laste is van jou.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN VAN THEMATISCH VERLOF OP JE BELASTINGEN?

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

INHOUDING VAN EEN BEDRIJFSVOORHEFFING

Alle onderbrekingsuitkeringen zijn onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing. Door deze inhouding aan de bron daalt het bedrag van je onderbrekingsuitkering maar het voordeel daarvan is dat je minder belastingen zal moeten bijbetalen na de definitieve berekening ervan.

De bedrijfsvoorheffing die ingehouden wordt op je uitkering bedraagt:

- 10,13%, indien je in volledige loopbaanonderbreking bent;
- 17,15%, indien je je prestaties verminderd hebt.

OVERZICHT

Vergelijk de verschillende systemen met behulp van onze overzichtstabel.

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

AALST-DENDERMONDE-RONSE-

OUDENAARDE Houtmarkt 1 | 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 | 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 | 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Rouppesplein 3 | 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Meiboom 4 | 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verd.) | 1800 Vilvoorde

T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 | 9000 Gent
T +32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 | 2300 Turnhout
T +32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 | 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34/1 | 3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H. Consciencestraat 33 | 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

ORIK

(OOSTENDE-ROESELARE-IEPER-KORTRIJK)

J. Peurquaetstraat 27 | 8400 Oostende
T +32 59 55 60 55
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

Mariastraat 22 (1^{ste} verd.) | 8800 Roeselare

Tel +32 51 26 41 58
bbtkroeselare@bbtk-abvv.be

Conservatoriumplein 9 bus 2 | 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 39
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 | 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be

Meer informatie?
Scan me.



www.bbtk.org

www.bbtk.org

V.U. : MYRIAM DELMÉE | **BBTK-ABVV** | J. Stevensstraat 7/5 | 1000 Brussel | 20/01/22

