

EINDELOOPBAAN: JE RECHTEN



ABVV

www.abvv.be

INHOUD

1 Werkloosheid met bedrijfstoeslag (swt of het vroegere brugpensioen)	6
1.1. In de wet en in cao's verankerde referenties	7
1.2. Mechanisme en voorwaarden	7
1.3. Wanneer bereik je de vereiste leeftijd?	8
1.4. Wanneer bereik je de vereiste anciënniteit?	8
1.5. Moet je beschikbaar blijven?	9
1.6. Tellen de swt-jaren mee voor de pensioenopbouw?	9
1.6.1. Principe: 'beperkt fictief loon'	9
1.6.2. Uitzondering: 'normaal fictief loon'	10
1.6.3. Kanttekeningen	11
1.7. Blijf ik best in swt tot de pensioenleeftijd of kies ik voor vervroegd pensioen?	11
1.7.1. Riskeer ik bij vervroegd pensioen de jambonmalus?	12
1.7.2. Ben je swt'er en jonger dan 60 jaar? Houd dan rekening met de toekomstige 'cap' van maximaal 20% gelijkstellingen	12
1.7.3. Heb je een aanvullend pensioen? Bij vervroegd pensioen betaal je mogelijk meer belastingen	12
1.7.4. Beslissingsboom	13
2 Het tijdscrediet eindeloopbaan – landingsbaan	14
Context	15
Referenties naar cao's en wetteksten	15
2.1. Landingsbanen	16
2.1.1. Landingsbanen vanaf 55 jaar (specifieke stelsels)	16
2.1.2. Landingsbanen op 60 jaar (algemeen stelsel)	17
2.1.3. Gelijkstelling voor pensioenopbouw	21
2.1.4. Tewerkstellingsvoorwaarde	22
2.1.5. Kan ik als weekendwerker of volcontinue-arbeider een landingsbaan nemen?	23
2.1.6. Duur	23
2.1.7. Termijn kennisgeving	24
2.1.8. Mag je werkgever de landingsbaan weigeren?	24

2.1.9. Ontslagbescherming	24
2.1.10. Elektronische aanvraag	25
2.1.11 Samenvattende tabel	25
2.2. ‘Zachte’ landingsbanen	27
2.2.1. Verschilpunten met tijdskrediet eindeloopbaan	27
2.2.2. Hoe aanspraak maken op een ‘zachte’ landingsbaan	27
2.2.3. Wie komt in aanmerking?	27
2.2.4. Geen gelijkstelling voor pensioenopbouw	27
3 Pensioen	28
3.1 Vroegste pensioendatum	29
3.1.1. Wat is je vroegste pensioendatum?	29
3.1.2. Wat verandert er voor het vervroegd pensioen?	29
3.1.3. Welke percentage pensioenmalus riskeer je bij vervroegd pensioen?	30
3.1.4. Hoe verschillen de huidige en toekomstige regels?	30
3.2. Wettelijk pensioen	32
3.3. De hoogte van het wettelijk pensioen	32
3.4. Bijverdienen na het pensioen	35
4 Oudere werkloze	36
4.1. Beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen	37
4.2. Oudere werklozen zonder anciënniteitstoeslag	37
4.2.1. Herhaling van de vroegere degressiviteitsregels	37
4.2.2. Versterkte degressiviteit vanaf 1 maart 2026	38
4.2.3. Gezinscategorieën	38
4.2.4. Dagelijkse minimum- en maximumbedragen	38
4.2.5. Werkzoekende vóór 1 maart 2025	39
4.2.6. Werkzoekende vanaf 1 maart 2026	40
4.3. Oudere werkloze met anciënniteitstoeslag	42

BEDRAGEN

Alle vermelde bedragen zijn van toepassing op het moment van publicatie (bedragen geldig vanaf maart 2026, tenzij expliciet anders vermeld) en uitgedrukt in euro. De bijgewerkte loonschalen kunnen worden geraadpleegd via deze link: www.rva.be/documentatie/bedragen

MANNEN – VROUWEN:

verwijzingen naar personen of functies (zoals ‘werknemer’ of ‘werkgever’) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL – FR :

Cette brochure est aussi disponible en français www.fgtb.be/brochures

VOORWOORD

In deze beknopte brochure maken we je wegwijs in je rechten op het einde van je loopbaan.

- Gezien de uitdoving van het stelsel SWT (met uitzondering van het medisch SWT): blijf ik in SWT tot de pensioenleeftijd of neem ik vervroegd pensioen op?
- Hoe kan je als oudere werknemer minder werken door een beroep te doen op het tijdskrediet 'eindeloopbaan'? Wat zijn de spelregels bij een zogenaamde landingsbaan?
- Wanneer kan je met pensioen of vervroegd pensioen? Kan je op vervroegd pensioen zonder pensioenmalus?
- Onder welke voorwaarden ben je als oudere werkloze vrijgesteld van de beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd?

De wetgeving is ingewikkeld. Om deze brochure overzichtelijk te houden, beperken we ons dan ook tot de basisregels voor loontrekkenden. Heb je nog vragen of wil je meer informatie, neem dan contact op met je vakbondsafgevaardigde of met je vakbond. Je vindt onze contactgegevens op www.abvv.be/contact.

Kameraadschappelijk,

Selena CARBONERO FERNANDEZ

Algemeen secretaris

Bert ENGELAAR

Voorzitter

1

Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere bruggen- sioen)



Vooraf: Sinds het voorjaar van 2025 is er geen nieuwe instroom meer mogelijk in het algemeen 'stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT), in de volksmond bekend als het 'brugpensioen'. Enkel het 'medische SWT' is nog toegankelijk voor nieuwe intreders. Alle andere SWT-stelsels doven uit.

1.1. IN DE WET EN IN CAO'S VERANKERDE REFERENTIES

- Cao nr. 177 van de Nationale Arbeidsraad, geldig van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 wat betreft het medisch SWT,
- Cao nr. 178 van de Nationale Arbeidsraad, geldig van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029 wat betreft het medisch SWT,
- KB van 03 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals gewijzigd door het KB van 05 september 2025,
- KB van 21 december 1967 ('Pensioenbesluit werknemers') regelt de gelijkstelling voor de pensioenopbouw.

1.2. MECHANISME EN VOORWAARDEN

Wanneer een onderneming een oudere werknemer ontslaat, is het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere brugpensioen) een betere optie dan gewone werkloosheid, om drie belangrijke redenen:

- Een werkloosheidsuitkering is niet degressief (60 % van het laatste brutoloon met een loonplafond van € 2.935,01/maand),
- Het bedrag van een werkloosheidsuitkering varieert niet in functie van je gezinstoestand, en
 - Een werkgever die ontslaat betaalt een bedrijfstoeslag (of een fonds voor bestaanszekerheid, of, waar van toepassing, het fonds sluiting van ondernemingen).

De voorwaarden voor het SWT werden door de jaren heen echter verstrengd en de regering-Arizona heeft het mechanisme nu definitief de genadeslag gegeven door alle SWT-mechanismen af te schaffen, behalve voor medische redenen.

Samengevat zijn de voorwaarden vanaf 2026:

- Ontslagen zijn (als je op geldige wijze en dus om ernstige redenen bent ontslagen, kom je niet in aanmerking),
- Voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor een werkloosheidsuitkering, d.w.z. voldoende dagen hebben gewerkt gedurende een bepaalde periode. De hervorming van de werkloosheid treedt in werking op 1 maart 2026, dus er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de situatie vóór en na die datum. Vóór die datum, en,

vanaf 50 jaar, moet je 624 dagen aantonen in de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag, of 312 dagen in de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag en 1.560 dagen in de 10 jaar voorafgaand aan deze 42 maanden, of 416 dagen in de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag en, voor elke dag die ontbreekt om aan 624 dagen te komen, 8 dagen in de 10 jaar voorafgaand aan deze 42 maanden. Vanaf 1 maart 2026 moeten er 312 gewerkte en gelijkgestelde dagen worden aangetoond in de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag,

- Een van toepassing zijnde cao: de kader-cao's van de NAR nrs. 177 en 178 hebben betrekking op de periode van 1 januari 2026 tot 30 juni 2029 en er is geen sectorinitiatief vereist,
- Voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en loopbaan: minstens 58 jaar oud zijn en 35 jaar beroepsverleden hebben (zie hieronder),
- Een erkend mindervalide werknemer zijn of erkende ernstige lichamelijke problemen hebben.

1.3. WANNEER BEREIK JE DE VEREISTE LEEFTIJD?

Je moet de leeftijd bereiken **ten laatste op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst afloopt**:

- Ofwel op de laatste dag van de opzegtermijn;
- Ofwel op de dag waarop de overeenkomst wordt verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding.

En je moet de leeftijd bereiken **tijdens de geldigheidsduur van de cao** op basis waarvan het SWT wordt genomen.

In de praktijk:

- Indien je opzegtermijn afloopt na de geldigheidsduur van de geldende cao, dan moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben binnen de geldigheidsduur van deze cao,
- Indien je opzegtermijn afloopt binnen de geldigheidsduur van de betreffende cao, dan moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk op het moment waarop de opzegtermijn afloopt,
- Indien je arbeidsovereenkomst werd verbroken met betaling van een verbrekingsvergoeding, dan moet je de vereiste leeftijd bereikt hebben uiterlijk op de dag waarop de arbeidsovereenkomst werd verbroken.

1.4. WANNEER BEREIK JE DE VEREISTE ANCIËNNITEIT?

Op het einde van de overeenkomst, dus ofwel de laatste gepresteerde dag van de opzegtermijn, ofwel de dag van het verbreken van de overeenkomst. Dit staat los van het feit dat de cao die recht geeft op SWT al dan niet nog van kracht is.

1.5. MOET JE BESCHIKBAAR BLIJVEN?

Wie instapt in het ‘medisch SWT’ is automatisch vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Andere bruggepensioneerden moeten – in principe – ‘aangepast’ beschikbaar blijven tot aan hun pensioen.

Dat betekent dat je:

- Ingeschreven bent/blijft als werkzoekende,
- Passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden,
- Passend werk niet mag verlaten zonder wettige reden,
- Niet mag zijn ontslagen wegens een foutieve houding,
- Je moet aanbieden bij VDAB, Forem, Actiris, Arbeitsamt of bij een werkgever, wanneer je door de gewestinstelling wordt opgeroepen,
- Moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), de Forem, Actiris of het Arbeitsamt der deutschsprachigen gemeinschaft (ADG) wordt aangeboden.

Het is echter mogelijk om een **vrijstelling van beschikbaarheid** te krijgen. **Je moet** hiervoor echter altijd **een aanvraag indienen bij de RVA** (dit gebeurt niet automatisch). Deze vrijstelling is niet onderworpen aan voorwaarden of aan een cao. Het aanvraagformulier is beschikbaar via deze link: [vrijstellingsformulier](#).

1.6. TELLEN DE SWT-JAREN MEE VOOR DE PENSIOENOPBOUW?

1.6.1. Principe: ‘beperkt fictief loon’

De jaren in het SWT-statuut tellen mee voor de pensioenopbouw. In de regel is er een gelijkstelling aan ‘**beperkt fictief loon**’. Dat wil zeggen dat je pensioenrechten opbouwt alsof je aan de slag bleef aan het gewaarborgd minimumjaarloon (= €33.419,37 per jaar). Die gelijkstelling leidt afhankelijk van het eerder genoten loon tot een beperkt verlies aan pensioenrechten (van enkele tientallen euro’s per maand). Hoe hoger het jaarloon vooraleer je in SWT stapte, hoe hoger het potentieel pensioenverlies.

Gelijkstelling SWT-jaren Pensioenbedrag berekend op basis van				
Leeftijd	Aanvang SWT vanaf 02/2025 ¹	Aanvang SWT vanaf 2017	Aanvang SWT 2012-2017	Aanvang SWT vóór 2012
Na 59 jaar	Beperkt fictief loon	Beperkt fictief loon Met uitzonde- ringen!	Normaal fictief loon	Normaal fictief loon
Vóór 59 jaar	Beperkt fictief loon	Beperkt fictief loon Met uitzonde- ringen!	Beperkt fictief loon Met uitzonde- ringen!	Normaal fictief loon
Noot 1: SWT-jaren tellen niet voor vrijstelling pensioenmalus, vervroegd pensioen na 42 jaar effectieve loopbaanjaren en werkvoorwaarde gewaarborgd minimumpensioen Noot 2: Voor wie in 1968 en later is geboren, worden gelijkstellingen werkloosheid en eindloopbaan (waaronder SWT) beperkt tot maximaal 20 procent van de loopbaan.				

1.6.2. Uitzondering: ‘normaal fictief loon’

In uitzonderlijke situaties is er – bij wijze van overgangsmaatregel – nog een gelijkstelling aan ‘normaal fictief loon’. De pensioenopbouw loopt dan verder alsof je voltijds aan de slag bleef aan het eerder genoten brutoloon. De Federale Pensioendienst berekent je pensioenbedrag op basis van het ‘normaal fictief loon’ als je:

- Je voor februari 2025 in de volgende SWT-stelsels bevond:
 - ◊ Zware beroepen 33 of 35 jaar loopbaan;
 - ◊ 20 jaar nachtarbeid;
 - ◊ Onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
 - ◊ ‘Medisch SWT’.
- Je op 31.12.2016 al in het SWT-stelsel bevond;
- Vóór 20.10.2016 werd ontslagen om onder het SWT-stelsel te vallen.

¹ Voor pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2027 ingaan.

1.6.3. Kanttekeningen

Als algemeen principe bouw je dus bijkomende pensioenrechten op voor de jaren als SWT'er. Op dat algemeen principe vallen eventueel **twee belangrijke kanttekeningen** te maken:

(1) **De SWT-jaren tellen niet voor vrijstelling pensioenmalus, de nieuwe toegangspoort vervroegd pensioen na 42 effectieve loopbaanjaren en de werkvoorwaarde gewaarborgd minimumpensioen.** Op de pensioenmalus en het vervroegd pensioen gaan we later in deze brochure dieper in. Voor de toegang tot het minimumpensioen bestaat voor werknemers geboren in 1970 of later een bijkomende voorwaarde van '20 jaar effectieve tewerkstelling' (5000 dagen in het strikt criterium, 3.120 dagen in het soepel criterium), naast de loopbaanvoorwaarde van 30 jaar.

(2) **Voor wie in 1968 of later is geboren, worden gelijkstellingen voor werkloosheid en eindloopbaan beperkt tot maximaal 20 procent van de loopbaan.** Wie het maximaal aandeel gelijkstellingen bereikt, bouwt in het SWT-stelsel geen bijkomende pensioenrechten op. In uitzonderlijke situaties is dat het geval.

11

1.7. BLIJF IK BEST IN SWT TOT DE PENSIOENLEEFTIJD OF KIES IK VOOR VERVROEGD PENSIOEN?

Sinds 2019 kunnen SWT'ers opteren voor het vervroegd pensioen. Werknemers die nu in het SWT-stelsel zitten, stellen zich de vraag of ze best tot de pensioenleeftijd (66 jaar of 67 jaar vanaf geboortjaar 1964) in het stelsel blijven of toch eerder hun pensioen opnemen. Het antwoord op die vraag is niet éénduidig en hangt van meerdere factoren af. We overlopen hieronder de voornaamste factoren die ertoe doen. Uiteraard spelen de vergelijking tussen maandelijks pensioen en SWT-uitkering (met aanvullende bedrijfstoelage) en de al dan niet beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt ook een rol.

De algemene vuistregel is dat wie in SWT blijft tot de pensioenleeftijd bijkomende pensioenrechten opbouwt, maar in het licht van de pensioenbesparingen van minister Jambon breng je best meerdere criteria in rekening.

1.7.1. Riskeer ik bij vervroegd pensioen de Jambonmalus?

Wie zijn pensioen voor de leeftijd van 67 jaar (66 jaar voor wie geboren is in 1963 of eerder) opneemt, riskeert een pensioenmalus van 2, 4 of 5% per jaar vervroeging t.o.v. die pensioenleeftijd. Enkel wie 35 loopbaanjaren (met telkens 156 dagen) én 7020 gewerkte dagen heeft, is vrijgesteld van die malus. Een aantal periodes, waaronder moederschapsrust, ziekteperioden en tijdelijke werkloosheid, tellen daarbij als gewerkte dagen.

! TIP: Op mypension.be vind je een ruwe indicatie of je zonder malus op vervroegd pensioen kan. Maak een afspraak met de juridische dienst van je ABVV-gewest voor een advies op maat.

1.7.2. Ben je SWT'er en jonger dan 60 jaar? Houd dan rekening met de toekomstige 'cap' van maximaal 20% gelijkstellingen

Volgens officiële statistieken van de RVA is slechts 1,43 procent van de SWT'ers jonger dan 60 jaar. Het gaat dus over de spreekwoordelijke uitzondering op de regel. Als deze situatie voor jou geldt, houd je best rekening met de toekomstige 'cap' of begrenzing van het aandeel gelijkgestelde periodes in de pensioenloopbaan. De federale regering wil vanaf 2027 'gradueel' het aandeel gelijkstellingen werkloosheid en eindeloopbaan in de pensioenopbouw beperken. Voor werknemers geboren in 1968 en later mag dat aandeel maximaal 20% bedragen. Voor wie eerder geboren is, geldt een hoger maximaal percentage, voor de 66-plussers (in 2026) is er geen 'cap'.

De volgende periodes vallen onder de 'cap 20%': werkloosheidsdagen (behalve tijdelijke werkloosheid), de gelijkstelling deeltijds met behoud rechten (al dan niet met inkomensgarantie-uitkering), SWT-jaren en de landingsbanen. Kortom, ben je geboren in 1968 of later en maken je gelijkstellingen meer dan 20 procent van je totaal uit, dan levert een extra jaar SWT geen bijkomende pensioenrechten op. Maak een inschatting van het huidige aandeel gelijkstellingen in je loopbaan en gebruik als vuistregel dat één jaar SWT gelijkstaat aan 2,5 procent gelijkstellingen.

! TIP: Maak een afspraak met de juridische dienst van je ABVV-gewest of centrale om het aandeel gelijkstelling correct in te schatten op basis van de loopbaangegevens van mypension.be.

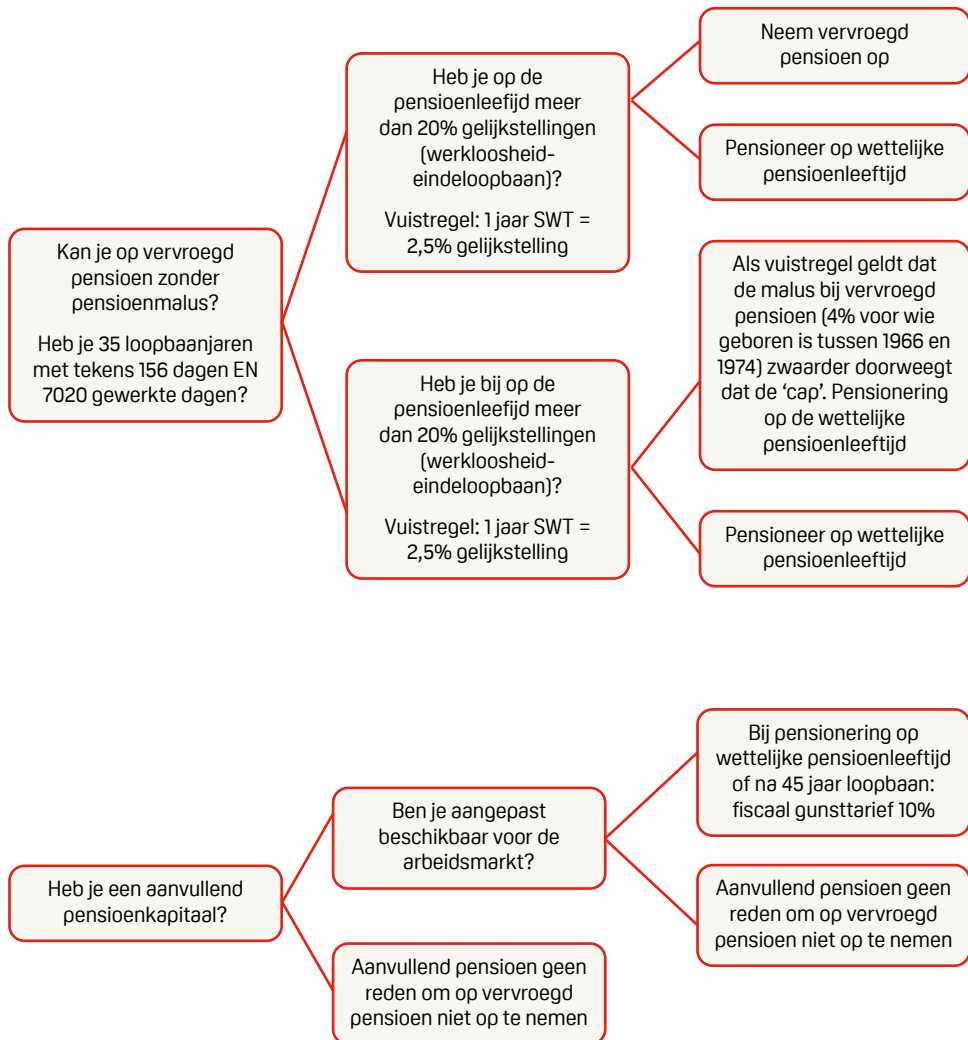
1.7.3. Heb je een aanvullend pensioen? Bij vervroegd pensioen betaal je mogelijk meer belastingen

Voor SWT'ers met een aanvullend pensioen speelt nog een bijkomend criterium. Wie zijn pensioen opneemt op de wettelijke pensioenleeftijd (of na 45 jaar loopbaan) én de laatste 3 jaar 'effectief actief' is gebleven, heeft recht op het fiscaal gunstregime van 10 procent. Bij vervroegd pensioen is het aanvullend pensioenkapitaal onderworpen aan een personenbelasting van 16,5 procent. Let op, om als SWT'er recht te hebben op het fiscaal gunsttarief van 10 procent moet je de hele tijd (aangepast) beschikbaar zijn gebleven voor de arbeidsmarkt.

! TIP: De hoogte van je aanvullend pensioen staat op mypension.be.

1.7.4. Beslissingsboom

De onderstaande **beslissingsbomen** helpen de keuze te maken tussen ‘in SWT blijven’ of ‘vervroegd het pensioen opnemen’. De bovenstaande criteria (pensioenmalus, ‘cap 20%’, fiscaliteit tweede pijler) passeren daarbij de revue.



2



**Het tijdskrediet
eindeloopbaan –
landingsbaan**

Context

Het systeem van tijdskrediet eindeloopbaan (of landingsbaan) staat oudere werknemers een arbeidsduurvermindering toe met 1/5de of 1/2de zonder beperking in de tijd. Dit tot aan het (vervroegd) pensioen en met recht op een onderbrekingsuitkering van de RVA. In zijn akkoord van 31 januari 2025 heeft de Arizona-regering voorzien in een ingrijpende verstrenging van dit systeem. Enerzijds wordt de mogelijkheid afgeschaft om vanaf 50 jaar toegang te krijgen tot een tijdskrediet eindeloopbaan zonder uitkeringen. Anderzijds wordt het vereiste aantal jaren beroepsverleden voor toegang tot het algemene stelsel (van toepassing vanaf 60 jaar) aanzienlijk verhoogd: van 25 jaar naar 30 jaar in 2025, met een verdere geleidelijke verhoging tot 35 jaar tegen 2030. Deze reeds verstrengde voorwaarde werd nog verder aangescherpt door de intentie van de federale regering om bij de berekening van het beroepsverleden enkel nog rekening te houden met jaren waarin minstens 156 gewerkte dagen werden gepresteerd.

Dankzij de tussenkomst van het ABVV werd de verhoging van het aantal vereiste jaren beroepsverleden uitgesteld voor vrouwen (die oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse jobs en structureel kortere loopbanen hebben dan mannen) en de lijst uitgebreid van met gewerkte dagen gelijkgestelde dagen, die dus meetellen voor de berekening van het beroepsverleden, zodat die beter aansluit bij de reële loopbanen van werknemers. Daarnaast zorgde het ABVV er eveneens voor dat de stelsels van het tijdskrediet ook toegankelijk zijn voor werknemers die voltijds werken in een arbeidsregeling die niet over vijf of meer dagen is gespreid (bijvoorbeeld weekendwerkers), op voorwaarde dat er een sector- of ondernemings-cao bestaat of dat er een (collectieve of individuele) schriftelijke overeenkomst is voorzien.

Referenties naar cao's en wetteksten

- Cao nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door cao nr. 103/7 van 21 oktober 2025;
- Cao nr. 179 en 180 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het tijdskrediet eindeloopbaan voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen (met name nachtarbeid en de bouwsector) of die werken in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, voor de periodes van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 en van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029;
- Cao nr. 181 en 182 betreffende het tijdskrediet eindeloopbaan voor bepaalde mindervalide werknemers, voor de periodes van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 en van 1 januari 2028 tot 30 juni 2029;
- KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd bij KB van 5 september 2025;

- KB van 21 december 1967 ('Pensioenbesluit werknemers') dat de gelijkstelling voor de pensioenopbouw regelt.

2.1. LANDINGSBANEN

2.1.1. Landingsbanen vanaf 55 jaar (specifieke stelsels)

Voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2029 werden cao's nr. 179 en 180 afgesloten om de toegangsleeftijd van 55 jaar te behouden voor de specifieke stelsels. Tijdens deze periode wordt het recht van werknemers vanaf 55 jaar op een vermindering van de arbeidstijd met 1/5de of 1/2de in de volgende gevallen met uitkeringen gewaarborgd:

- Lange loopbanen (35 jaar loopbaan);
- Zware beroepen (drie categorieën: arbeid in opeenvolgende ploegen, arbeid in onderbroken diensten en nachtarbeid), tijdens:
 - ◊ Minstens 5 van de 10 jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever;
 - ◊ Of minstens 7 jaar tijdens de 15 jaar voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever.
- Nachtarbeid (minstens 20 jaar gewerkt in een stelsel van nachtarbeid op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever);
- Ondernemingen erkend als zijnde in herstructurering of in moeilijkheden, met name wanneer op de ingangsdatum van het tijdskrediet:
 - ◊ De onderneming aantoont dat de aanvraag tot erkenning kadert binnen een herstructureringsplan en toelaat ontslagen te vermijden;
 - ◊ De minister van Werk in zijn erkenningsbeslissing uitdrukkelijk heeft bevestigd dat aan deze voorwaarden is voldaan.
- Werknemers tewerkgesteld in de bouwsector die beschikken over een attest van de arbeidsgeneeskundige dienst waaruit arbeidsongeschiktheid blijkt;
- Mindervalide werknemers die werken in beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (cao nr. 181 en 182).

Voor deze categorieën van specifieke stelsels bedraagt de loopbaanvoorwaarde 25 jaar (met uitzondering van het stelsel voor lange loopbanen, waarvoor een beroepsverleden van 35 jaar vereist is). Het aantal vereiste loopbaanjaren om toegang te krijgen tot deze stelsels is niet verhoogd.

OPGELET! Om recht te hebben op tijdskredietuitkeringen vanaf 55 jaar (specifieke stelsels), moet er een sector-cao, die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit, gesloten zijn door het paritair (sub)comité waaronder de werkgever en de werknemer vallen. Deze cao moet uitdrukkelijk vermelden dat ze werd gesloten ter uitvoering van de geldende interprofessionele cao (cao's nr. 179, 180, 181 of 182).

Indien de werkgever niet onder een paritair (sub)comité valt, of indien dat (paritair (sub)comité niet werkt, is een aansluiting bij de geldende interprofessionele cao vereist. Deze aansluiting kan gebeuren via een ondernemings-cao, via een toetredingsakte, zoals voorzien in de bijlage bij de op dat moment geldende interprofessionele cao, of via een vermelding in het arbeidsreglement.

UITZONDERING! Voor het specifieke stelsel voor mindervalide werknemers die werken in beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven (cao nr. 181 en 182) is geen sector-cao of toetredingsakte vereist.

2.1.2. Landingsbanen op 60 jaar (algemeen stelsel)

De algemene regeling voor landingsbanen blijft toegankelijk voor werknemers vanaf 60 jaar. Hierbij zijn er echter verschillende wijzigingen doorgevoerd. De regels die van toepassing zijn op aanvragen bij de werkgever vanaf 1 januari 2026 worden hieronder samengevat.

Loopbaanvoorwaarde. Om in aanmerking te komen voor de algemene regeling vanaf 60 jaar moeten werknemers een bepaald aantal jaren beroepsloopbaan kunnen aantonen, namelijk 31 jaar in 2026 voor mannen en 26 jaar in 2026 voor vrouwen. Deze voorwaarden worden elk jaar met één jaar verhoogd, tot ze in 2030 uitkomen op 35 jaar voor mannen en 30 jaar voor vrouwen.

Periode	Mannen	Vrouwen
Vanaf 1 januari 2026	31 jaar	26 jaar
Vanaf 1 januari 2027	32 jaar	27 jaar
Vanaf 1 januari 2028	33 jaar	28 jaar
Vanaf 1 januari 2029	34 jaar	29 jaar
Vanaf 1 januari 2030	35 jaar	30 jaar

Meegetelde dagen. Om aan deze verstrenge loopbaanvoorwaarde te voldoen, werd de lijst van dagen die als gelijkgesteld met arbeidsdagen worden beschouwd uitgebreid, ter compensatie van de verstrenging. Voortaan worden de volgende dagen meegeteld om het vereiste aantal loopbaanjaren te bereiken:

Soorten dagen	Meegeteld
Dagen van effectieve normale arbeid en bijkomende prestaties zonder inhaalrust, verricht in een beroep of onderneming die onderworpen is aan de sociale zekerheid, sector werkloosheid, waarvoor: ten eerste, een loon werd betaald dat minstens gelijk is aan het minimumloon vastgesteld bij een wettelijke of reglementaire bepaling of bij een collectieve arbeidsovereenkomst die de onderneming bindt, of bij ontstentenis daarvan, volgens het gebruik; en ten tweede, op het uitbetaalde loon de wettelijke inhoudingen voor de sociale zekerheid werden verricht, met inbegrip van die voor de sector werkloosheid.	Onbeperkt
Dagen waarvoor een uitkering werd betaald in toepassing van de ZIV-wetgeving, de vergoeding van schade die voortvloeit uit een arbeidsongeval, ongevallen op weg van en naar het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers.	
Wettelijke vakantiedagen en vakantiedagen toegekend krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat hiervoor vakantiegeld werd uitbetaald, evenals de dagen die door het vakantiegeld worden gedekt en die plaatsvonden in een periode van volledige werkloosheid.	
De periode waarvoor een overgangsuitkering werd uitbetaald, op voorwaarde dat deze uitkering werd betaald gedurende de maximale duur voorzien in de pensioenreglementering.	
Feest- of vervangingsdagen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	

Dagen van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon in de tweede week, evenals dagen van arbeidsongeschiktheid met een aanvulling of voorschot overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of nr. 13bis	Onbeperkt
Inhaalrustdagen.	
Dagen van afwezigheid van het werk met behoud van loon, waarop socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden, met inbegrip van die voor de sector werkloosheid.	
Stakingsdagen, lock-outdagen en dagen van tijdelijke werkloosheid als gevolg van een staking of lock-out.	
Dagen waarop de functie van sociaal rechter werd uitgeoefend.	
Dagen van afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorg.	
De carensdag.	
Dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die werden vergoed door het Fonds voor bestaanszekerheid van de arbeiders uit de bouwsector.	
Andere dagen van afwezigheid van het werk zonder behoud van loon, tot maximaal tien dagen per kalenderjaar.	
Dagen waarop een beroepsopleiding werd gevolgd in de zin van artikel 27, 6°, waarvan het aantal uren per cyclus gemiddeld minstens 18 uur per week bedraagt, of dagen waarop de werknemer actief was in het kader van een stage bedoeld in artikel 36quater, tot een maximum van 96 dagen.	
Dagen waarop de werknemer zijn werk in het buitenland niet kon verrichten ten gevolge van een van de hierboven vermelde situaties, worden slechts in aanmerking genomen binnen de grenzen van bilaterale en internationale verdragen en op voorwaarde dat de werknemer na zijn werk in het buitenland opnieuw arbeid heeft verricht als werknemer volgens de Belgische regelgeving, gedurende minstens drie maanden.	

Leerperiodes en daarmee gelijkgestelde periodes	Onbeperkt
De militaire dienst	
De dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping evenals de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.	
Dagen van volledige werkloosheid	3 jaar + 936 dagen
Perioden als deeltijdse werknemer met behoud van rechten, met of zonder IGU	3 jaar + 936 dagen
Perioden als onvrijwillige deeltijdse werknemer, met of zonder uitkeringen	3 jaar + 936 dagen
Perioden als onvrijwillige deeltijdse werknemer vóór 1985, met of zonder uitkeringen	936 dagen
Perioden als vrijwillige deeltijdse werknemer vóór 1985	936 dagen
Perioden van deeltijds tijdskrediet met onderbrekingsuitkeringen	936 dagen
Perioden van loopbaanonderbreking of deeltijds tijdskrediet zonder onderbrekingsuitkeringen	3 jaar + 936 dagen
Perioden van voltijds tijdskrediet met motief	3 jaar + 936 dagen
Perioden van volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet zonder motief, aangevat vóór 1 juni 2007	3 jaar + 936 dagen
Perioden van loopbaanonderbreking zonder onderbreking om een andere reden dan de opvoeding van een (eerste) kind jonger dan 6 jaar, met het oog op het opnemen van een tewerkstelling bij een overheidsdienst, in het onderwijs of het starten van een zelfstandige activiteit.	3 jaar + 936 dagen

Anciënniteit en tewerkstelling. Om toegang te krijgen tot het algemeen stelsel moet je een bepaalde anciënniteit bij de werkgever hebben. Concreet kan deze voorwaarde als volgt worden samengevat:

Halftijdse vermindering	Vermindering met één vijfde
24 maanden (2 jaar) aan minstens 3/4-tijdse arbeid	24 maanden (2 jaar) voltijds (gespreid over 5 dagen of meer, tenzij een sector- of ondernemings-cao anders bepaalt) of 24 maanden in 4/5 tijdskrediet
Van deze anciënniteitsvoorwaarde kan worden afgeweken mits wederzijds akkoord tussen de werkgever en de werknemer.	

Link naar RVA-barema's:
www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking---tijdskrediet/privesector-tijdskrediet

Als je voldoet aan de voorwaarden van de pensioenreglementering, kan de periode van halftijdse of 1/5-onderbreking enkel worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties indien je uitkeringen van de RVA ontvangt.

In bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden kent de Vlaamse Gemeenschap een aanmoedigingspremie toe bovenop de RVA-uitkering. Alle informatie hierover vind je op de website van het Vlaams Ministerie: www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

2.1.3. Gelijkstelling voor pensioenopbouw

De periode van arbeidsduurvermindering in het kader van een landingsbaan telt mee voor de verdere pensioenopbouw. De defaultregel is een gelijkstelling aan ‘beperkt fictief loon’, waarbij je pensioenrechten opbouwt op basis van het gewaarborgd minimumjaarloon (= 32.764,09 euro per jaar; bedrag februari 2025). Voor een modale werknemer die vijf jaar een 1/5de landingsbaan opnam, leidt dat tot een bescheiden pensioenverlies van 21 euro bruto per maand ten opzichte van een gelijkstelling aan ‘normaal fictief loon’. Bij een 1/2de landingsbaan is het potentiële pensioenverlies uiteraard groter. Wie evenwel werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar (66 jaar voor wie geboren is in 1963 en eerder) zal de niet-gewerkte periode in het kader van een landingsbaan volledig gelijkgesteld zien aan ‘normaal fictief loon’, met andere woorden de pensioenopbouw loopt door alsof je de hele periode voltijds bleef werken.

Gelijkstelling tijdskrediet eindloopbaan / 'landingsbaan' Pensioenbedrag berekend op basis van	
'Normaal fictief loon'	Voor wie werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar (66 voor wie geboren is in 1963 en eerder)
'Beperkt fictief loon'	Bij vervroegd pensioen (= pensionering voor de wettelijke pensioenleeftijd)
Noot: de niet-gewerkte periode in het kader van een landingsbaan telt niet voor vrijstelling pensioenmalus en het vervroegd pensioen na 42 effectieve loopbaanjaren	

Als algemeen principe bouw je dus bijkomende pensioenrechten op voor niet-gewerkte periode in het kader van een landingsbaan. Op dat algemeen principe vallen eventueel **twee belangrijke kanttekeningen** te maken:

(1) De niet-gewerkte periode in het kader van een landingsbaan telt niet voor de vrijstelling van de pensioenmalus bij vervroegd pensioen en de nieuwe toegangspoort vervroegd pensioen na 42 effectieve loopbaanjaren. Op de pensioenmalus en het vervroegd pensioen gaan we later in deze brochure dieper in.

(2) Voor wie geboren is in 1968 of later worden gelijkstellingen voor werkloosheid en eindloopbaan beperkt tot maximaal 20 procent van de loopbaan. Wie het maximaal aandeel gelijkstellingen bereikt, bouwt geen bijkomende pensioenrechten op voor de niet-gewerkte periode in het kader van een landingsbaan. Als vuistregel kunnen we stellen dat het weinig waarschijnlijk is dat een 1/5de landingsbaan leidt tot een overschrijding van die 20 procent. Wie bovendien werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar (66 voor wie geboren is in 1963 en eerder) zal niet onderworpen worden aan die 'cap 20 procent'.

2.1.4. Tewerkstellingsvoorwaarde

Bij tijdskrediet voor een landingsbaan met een vermindering van de arbeidsprestaties met de helft, is vereist dat de werknemer bij de werkgever waar het tijdskrediet wordt opgenomen minstens 3/4de- is tewerkgesteld.

Bij tijdskrediet eindloopbaan met een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de moet de werknemer daarentegen voltijds tewerkgesteld zijn, ongeacht het arbeidsstelsel.

Ook een werknemer die twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten combineert bij twee werkgevers kan onder bepaalde voorwaarden een 1/5de landingsbaan opnemen (mits de voorwaarden hiervoor vervuld zijn) voor zover de som van zijn

tewerkstellingsbreuken bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse betrekking omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de 1/5de landingsbaan zal worden uitgeoefend.

Om de 1/5de vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar het tijdskrediet wordt opgenomen.

Deze 1/5de landingsbaan kan proportioneel worden genomen bij elk van de twee werkgevers op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5de loopbaanvermindering vormt.

2.1.5. Kan ik als weekendwerker of volcontinue-arbeider een landingsbaan nemen?

NIEUW! Voor aanvragen bij de werkgever vanaf 1 januari 2026: de werknemers die voltijds werken in een arbeidssysteem dat niet is gespreid over vijf dagen of meer (bijvoorbeeld weekendwerkers), kunnen eveneens toegang krijgen tot een 1/5de tijdskrediet landingsbaan, op voorwaarde dat er een sector- of ondernemingscao bestaat of dat er een schriftelijke (collectieve of individuele) overeenkomst is voorzien. Deze nieuwigheid geldt trouwens ook voor alle andere vormen van tijdskrediet.

2.1.6. Duur

Het recht van oudere werknemers op landingsbanen bestaat zonder maximumduur. Je kan de landingsbaan zowel voor bepaalde duur, als voor onbepaalde duur aanvragen (m.a.w. tot de pensioengerechtigde leeftijd).

De 1/5de-loopbaanvermindering moet worden opgenomen per minimumperiode van zes maanden. De loopbaanvermindering in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking moet worden opgenomen per minimumperiode van drie maanden.

Je vraagt een landingsbaan best aan voor bepaalde duur. In het geval je geen duur bepaalt in de aanvraag, zal je aanvraag beschouwd worden als een landingsbaan voor onbepaalde duur. Mocht je tijdens de landingsbaan voor onbepaalde duur ontslagen worden, zal je opzeggingsvergoeding berekend worden op je verminderd deeltijds loon. Indien je de landingsbaan voor bepaalde duur aanvraagt, zal de opzeggingsvergoeding berekend worden op het loon waarop je recht zou hebben gehad indien je geen arbeidsvermindering had aangevraagd.

Mits akkoord van je werkgever, kan je de regeling altijd stopzetten. Je moet wel een minimumduur van drie of zes maanden respecteren. Indien je de minimumduur niet respecteert, kan de RVA de onterecht genoten onderbrekingsuitkeringen terugvorderen.

2.1.7. Termijn kennisgeving

Naargelang van het aantal tewerkgestelde personen bij de werkgever, moet die kennisgeving drie of zes maanden vooraf worden uitgevoerd:

- drie maanden vooraf, indien er meer dan twintig werknemers zijn;
- zes maanden vooraf, indien er twintig werknemers of minder zijn.

2.1.8. Mag je werkgever de landingsbaan weigeren?

Indien de onderneming maximum tien werknemers tewerkstelt, is de landingsbaan geen recht. Je werkgever kan je aanvraag weigeren.

Indien de onderneming meer dan tien werknemers tewerkstelt en de toegangsvoorwaarden vervuld zijn, mag de werkgever de aanvraag niet weigeren want in dit geval is het tijdskrediet een recht. Om de continuïteit van het werk te garanderen wordt het recht op het tijdskrediet echter beperkt tot een quotum van gelijktijdige afwezigheden, behalve voor de werknemers van 55 jaar of ouder die het 1/5de tijdskrediet aanvragen.

2.1.9. Ontslagbescherming

Vanaf de datum van de aanvraag van het tijdskrediet (zie de termijn hierboven onder punt 2.1.6) vangt de periode van ontslagbescherming aan. Deze bescherming blijft gelden gedurende de volledige looptijd van het tijdskrediet. Indien de werknemer beslist om het tijdskrediet vroegtijdig stop te zetten (zie de mogelijkheden en modaliteiten hierboven onder punt 2.1.5), eindigt de bescherming drie maanden na de einddatum van het tijdskrediet, of drie maanden na de datum waarop de werkgever zijn weigering aan de werknemer heeft meegedeeld (zie deze mogelijkheid hierboven onder punt 2.1.7). Wanneer de aanvraag van de werknemer door de werkgever om gegronde redenen wordt uitgesteld, geldt het ontslagverbod eveneens gedurende deze uitstelperiode. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dus slechts eenzijdig beëindigen in twee gevallen, waarbij de bewijslast voor de arbeidsrechtbank steeds bij de werkgever ligt:

- Een dringende reden;
- Een reden waarvan de aard en oorsprong losstaan van de uitoefening van het tijdskrediet.

Als de werkgever de werknemer ontslaat zonder een voldoende geachte motivering tijdens de periode die door de ontslagbescherming wordt gedekt, is hij een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan zes maanden brutoloon, ongeacht de vergoedingen die verschuldigd zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze forfaitaire vergoeding van zes maanden kan niet worden gecombineerd met:

- De vergoedingen verschuldigd bij kennelijk onredelijk ontslag;
- De vergoedingen verschuldigd in het kader van de moederschapsbescherming;

- De beschermingsvergoedingen verschuldigd aan werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), evenals aan niet-verkozen kandidaten;
- De beschermingsvergoedingen verschuldigd aan vakbondsafgevaardigden.

De uitoefening van een tijdskrediet landingsbaan heeft geen invloed op het verloop van de opzeggingstermijn: deze wordt berekend alsof de werknemer geen prestatievermindering geniet. Voor de beëindiging met een verbrekingsvergoeding verwijzen we naar het punt 2.1.6 (cf. supra).

2.1.10. Elektronische aanvraag

Vanaf 1 juli 2024 moet elke aanvraag voor onderbrekingsuitkeringen in kader van een landingsbaan elektronisch ingediend worden bij de RVA (break@work).

Meer info vind je op de ABVV-website:

abvv.be/aanvraag-onderbrekingsuitkering-enkel-nog-elektronisch

2.1.11 Samenvattende tabel

	Halftijdse vermindering		Vermindering met één vijfde
Leeftijd	Algemeen stelsel: 60 jaar Mogelijk vanaf 55 jaar na lange loopbaan (35J), zwaar beroep, 20J nachtarbeid, herstructurering / ondernemingen in mogelijkheden, tewerkstelling bouwsector met attest medische ongeschiktheid, tewerkstelling maatwerkbedrijf		
Loopbaan-voorwaarde algemeen stelsel 60 jaar		Mannen	Vrouwen
	2025	25	25
	2026	31	26
	2027	32	27
	2028	33	28
	2029	34	29
	2030	35	30
De loopbaanvoorwaarde wordt berekend op dezelfde manier als momenteel voor het tijdskrediet lange loopbaan (35 jaar).			

Anciënniteit en tewerkstelling	24 maanden (2 jaar) tewerkgesteld aan minstens 3/4de	24 maanden (2 jaar) voltijds tewerkgesteld (gespreid over vijf dagen of meer, tenzij een sector- of ondernemings-cao anders bepaalt) of 24 maanden in 4/5de-tijdskrediet
	Afwijking van de anciënniteitsvoorwaarde mogelijk, mits wederzijds akkoord tussen WG en WN.	Afwijking van de anciënniteitsvoorwaarde mogelijk, mits wederzijds akkoord tussen WG en WN.
Mogelijkheid tot onderbreking	Halftijds tijdskrediet is enkel mogelijk indien de tewerkstelling bij de werkgever bij wie het tijdskrediet wordt aangevraagd minstens 3/4de bedraagt.	De vermindering met 1/5de is enkel mogelijk als je voltijds werkt, ongeacht het arbeidsstelsel. Dit betekent dat werknemers die voltijds werken in een arbeidsstelsel dat niet over vijf dagen of meer is gespreid (bijvoorbeeld weekendwerkers) eveneens toegang kunnen krijgen tot 1/5de-tijdskrediet landingsbaan, op voorwaarde dat er een sector- of ondernemings-cao bestaat of een schriftelijk akkoord (collectief of individueel).
Duur	Min.: drie maanden Max.: tot aan de pensioenleeftijd	Min.: zes maanden Max.: tot aan de pensioenleeftijd
Stelsels 55 jaar	Nieuwe cao's verlengen de uitzonderingsstelsels voor de volgende specifieke categorieën: • Lange loopbanen (35 jaar); • Zware beroepen; • 20 jaar nachtarbeid; • Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering; • Bouwsector – medisch attest; • Mindervalide werknemers (doelgroep PC 327). Voor deze categorieën wordt de loopbaanvoorwaarde (behalve voor lange loopbanen) niet verhoogd tot 35 jaar en blijft ze behouden op 25 jaar.	

2.2. 'ZACHTE' LANDINGSBANEN

Naast de klassieke landingsbanen bestaat er ook zoiets als 'zachte' landingsbanen. De regering-Michel/De Wever (2014-2018) voerde de 'zachte' landingsbaan in, in zekere zin als alternatief voor het traditioneel tijdskrediet eindeloopbaan. Tot op de dag van vandaag kent het systeem een geringe populariteit.

2.2.1. Verschilpunten met tijdskrediet eindeloopbaan

Er zijn twee belangrijke verschillen met het tijdskrediet eindeloopbaan. Om te beginnen, ligt de hoofdfocus bij de 'zachte' landingsbanen niet zozeer op de vermindering van de arbeidsduur, maar op **de overgang naar een 'lichtere' jobinhoud**. Daarnaast wordt het verlies in (netto)inkomen niet gecompenseerd via een RVA-uitkering, maar **via een premie betaald door de werkgever of het sectorale fonds voor bestaanszekerheid**. Die premie is vrijgesteld van sociale bijdragen.

27

2.2.2. Hoe aanspraak maken op een 'zachte' landingsbaan

Een **sector- of ondernemingscao** kan maatregelen definiëren die in aanmerking komen voor de premie zachte landingsbaan. Op ondernemingsniveau kan dat eventueel ook via een wijziging van het **arbeidsreglement of via een individuele schriftelijke overeenkomst**. De volgende maatregelen komen in aanmerking:

- De omschakeling van ploegen- en nachtarbeid (vanaf 58 jaar);
- Maatregelen voor de verlichting van de werklast (bv. functiewijziging) (vanaf 58 jaar);
- De overgang van een voltijdse naar een 4/5de tewerkstelling (vanaf 60 jaar).

2.2.3. Wie komt in aanmerking?

De maatregel moet een vermindering van het inkomen tot gevolg hebben en de RSZ-vrije premie mag niet hoger zijn dan het nettoloonverlies. **Enkel werknemers met minstens 4/5de tewerkstelling** komen in aanmerking voor de zachte landingsbaan.

2.2.4. Geen gelijkstelling voor pensioenopbouw

Belangrijk, voor de zachte landingsbaan is geen gelijkstelling voor pensioenopbouw voorzien.

3

Pensioen



3.1. VROEGSTE PENSIOENDATUM

3.1.1. Wat is je vroegste pensioendatum?

Je vroegste pensioendatum is ofwel de datum waarop je aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen voldoet, ofwel wanneer je de wettelijke pensioenleeftijd bereikt. De wettelijke pensioenleeftijd is de leeftijd waarop iedereen zijn wettelijk pensioen kan opnemen, onafhankelijk van het aantal loopbaanjaren op de teller en zonder risico op de pensioenmalus. Voor wie geboren is in 1964 en later bedraagt die wettelijke pensioenleeftijd 67 jaar.

29

3.1.2. Wat verandert er voor het vervroegd pensioen?

De pensioenbesparing-Jambon brengt drie grote veranderingen met zich mee:

1. Wie vanaf 2027 zijn pensioen voor de wettelijke pensioenleeftijd opneemt, riskeert een pensioenmalus van 2%, 4% of 5% per jaar vervroeging ten opzichte van de pensioenleeftijd. Enkel wie voldoet aan de zogenaamde 'werkvoorwaarde' van 35 'effectieve' jaren (met elk jaar minstens 156 gewerkte dagen) én 7.020 'effectief' gewerkte dagen (= gemiddeld 45 jaar halftijds) kan nog met vervroegd pensioen zonder malus.
2. Voor de toegang tot het vervroegd pensioen wijzigt de definitie van een 'loopbaanjaar'. Waar vandaag 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen (= vier voltijds equivalente maanden) volstaan om een jaar te laten meetellen voor het vervroegd pensioen wordt dat vanaf 2027 156 gewerkte of gelijkgestelde dagen (= zes voltijds equivalente maanden). De regels wijzigen dus en cours de route. Het 1ste loopbaanjaar blijft wel meetellen vanaf 104 gewerkte of gelijkgestelde dagen (= huidige regel).
3. Vanaf 2027 komt er een nieuwe toegangspoort tot het vervroegd pensioen na 42 'effectieve' loopbaanjaren. Elk jaar moet je daarbij wel 234 gewerkte dagen (= negen voltijds equivalente maanden) kunnen bewijzen.

Wie in 2025 of 2026 aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen voldoet, maar besluit door te werken, behoudt in 2027 en later het recht op vervroegd pensioen volgens de 'oude' regels (met vrijstelling van de pensioenmalus).

Naast de bovenstaande 'hervormingen' die gelden voor de drie pensioenstelsels, plant minister Jambon nog enkele specifieke maatregelen voor de publieke sector:

1. De specifieke pensioenleeftijden voor militairen (in de meeste gevallen 56 jaar) en treinbestuurders/ begeleiders NMBS (vanaf 55 jaar, maar onder strenge voorwaarden) verdwijnen.
2. Voor vastbenoemden met een preferentiële loopbaanbreuk verdwijnt de zogenaamde 'verhogingscoëfficiënt' waardoor ze ongeveer twee jaar langer moeten werken. Enkel onderwijzend personeel en wie onder de notie 'actieve diensten' valt behoudt nog een klein voordeel met betrekking tot de vroegste pensioendatum.

3.1.3. Welke percentage pensioenmalus riskeer je bij vervroegd pensioen?

Wie voldoet aan de ‘werkvoorwaarde’ van 35 loopbaanjaren met telkens 156 gewerkte dagen én 7020 gewerkte dagen is bij vervroegd pensioen vrijgesteld van de malus. Voor wie niet aan die vrijstellingsvoorwaarde voldoet, hangt het percentage pensioenmalus af van het geboortjaar:

- Geboortjaar 1961-1965: 2% malus per jaar;
- Geboortjaar 1966-1974: 4% malus per jaar;
- Geboortjaar 1975 en later: 5% malus per jaar.

Belangrijk, tijdelijke werkloosheid, moederschapsrust, zorgverloven, en ziekte tellen voor de vrijstelling van de malus als gewerkte dagen.

Concreet voorbeeld: wie geboren is in 1966 en op 62 jaar of 5 jaar voor de pensioenleeftijd met pensioen gaat, riskeert bij vervroegd pensioen een malus van 20% of 5x4%. Dat wil zeggen dat voor de hele duurtijd van het pensioen het bedrag met 20% wordt verlaagd.

Wie aan de slag blijft na de wettelijke pensioenleeftijd en voldoet aan de ‘werkvoorwaarde’ (35 loopbaanjaren met telkens 156 gewerkte dagen én 7020 gewerkte dagen), kan vanaf 2026 een procentuele bonus opbouwen. Ook die bonus hangt af van het geboortjaar:

- Geboortjaar 1962 en eerder: 2% bonus per jaar;
- Geboortjaar 1963-1972: 4% bonus per jaar;
- Geboortjaar 1973 en later: 5% bonus per jaar.

Voor de volledigheid: de opbouw van de ‘pensioenbonus-Lalieux’, opbouw van een éénmalig pensioenkapitaal vanaf de vroegste pensioendatum, stopt eind 2025.

3.1.4. Hoe verschillen de huidige en toekomstige regels?

De onderstaande tabel schetst de verschillen tussen de huidige en toekomstige regels voor het vervroegd pensioen.

Leeftijd	Ingangsjaar pensioen	Loopbaanvoorwaarde	Voorwaarde per kalenderjaar	Pensioenmalus?
60	Huidige regels	44 jaar loopbaan	104 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Geen malus bij vervroegd pensioen
	Nieuwe regels (vanaf 2027)	44 jaar OF 42 jaar ‘effectieve’ tewerkstelling	156 gewerkte of gelijkgestelde dagen 234 gewerkte dagen	Indien geen 35 gewerkte jaren (156 dagen/jaar) EN 7020 gewerkte dagen Automatisch vrijgesteld

61-62	Huidige regels	43 jaar loopbaan	104 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Geen malus bij vervoegd pensioen
	Nieuwe regels (vanaf 2027)	43 jaar loopbaan OF 42 jaar 'effectieve' tewerkstelling	156 gewerkte of gelijkgestelde dagen 234 gewerkte dagen	Indien geen 35 gewerkte jaren (156 dagen/jaar) EN 7020 gewerkte dagen Automatisch vrijgesteld
63-64-65	Huidige regels	42 jaar loopbaan	104 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Geen malus bij vervoegd pensioen
	Nieuwe regels (vanaf 2027)	42 jaar loopbaan	156 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Indien geen 35 gewerkte jaren (156 dagen/jaar) EN 7020 gewerkte dagen
66	Huidige regels	Geboortejaar 1963 en ouder: geen loopbaan-voorwaarde Geboortejaar 1964 en jonger: 42 jaar loopbaan	104 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Geen malus bij vervoegd pensioen
	Nieuwe regels (vanaf 2027)	Geboortejaar 1963 en ouder: geen loopbaan-voorwaarde Geboortejaar 1964 en jonger: 42 jaar loopbaan	156 gewerkte of gelijkgestelde dagen	Geen malus, mogelijkheid tot opbouw pensioenbonus Indien geen 35 gewerkte jaren (156 dagen/jaar) EN 7020 gewerkte dagen
67 en ouder	Huidige regels	Geen loopbaan-voorwaarde		Geen malus
	Nieuwe regels (vanaf 2027)	Geen loopbaan-voorwaarde		Geen malus, mogelijkheid tot opbouw pensioenbonus

3.2. WETTELIJK PENSIOEN

De wettelijke pensioendatum is de leeftijd waarop iedereen zijn wettelijk pensioen kan opnemen, onafhankelijk van het aantal loopbaanjaren op de teller en zonder risico op pensioenmalus. Door een beslissing van de regering-Michel (2014-2018) bedraagt die pensioenleeftijd 67 jaar voor wie geboren is in 1964 en later.

65 jaar	Geboren voor 1960
66 jaar	Geboren tussen 1 januari 1960 tot en met 31 december 1963
67 jaar	Geboren in 1964 en later

De Federale Pensioendienst (FPD) onderzoekt **automatisch** je pensioen aanvraag als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je gaat met pensioen op de wettelijke pensioenleeftijd;
- Je hebt gewerkt als werknemer of zelfstandige in België;
- Je woont dertien maanden vóór je wettelijke pensioenleeftijd in België.

In alle andere gevallen moet je **een aanvraag indienen**. Eén aanvraag volstaat, zelfs als je:

- gewerkt hebt in verschillende stelsels (werknemer, zelfstandige of ambtenaar); of
- verschillende pensioenen aanvraagt (rustpensioen, pensioen van uit de echt gescheiden huwelijkspartner, overlevingspensioen, ...).

3.3. DE HOOGTE VAN HET WETTELIJK PENSIOEN

De hoogte van het wettelijk pensioen hangt af van heel wat factoren, in het bijzonder de lengte van de loopbaan en het (gemiddeld) loon dat je doorheen de loopbaan verdiende.

Voor iemand met een **zuivere loopbaan als werknemer** is het wettelijk pensioen gelijk aan **60 procent van het gemiddeld loon verdiend doorheen de volledige loopbaan**. Het loon dat meetelt voor de pensioenberekening is begrensd door het berekeningsplafond (€ 82.608,94 voor 2025) en onder een aantal voorwaarden wordt het wettelijk pensioen 'opgehoogd' tot het gewaarborgd minimumpensioen (€ 1.844,95 bruto voor een alleenstaande). De pensioenberekening voor zelfstandigen is identiek aan die van de werknemers, met uitzondering van één klein 'detail'. Voor loopbaanjaren voor 2021 corrigeert men het pensioenbedrag met de zogenaamde 'correctiecoëfficiënt'. Voor statutair overheidspersoneel is het ambtenarenpensioen

na een volledige loopbaan gelijk aan 75 procent van de zogenaamde ‘referentiewedde’. Momenteel is die referentiewedde in de regel gelijk aan de gemiddelde wedde van de laatste tien statutaire jaren, op termijn wordt het ambtenarenpensioen berekend op basis van de weddeschalen van de volledige statutaire loopbaan.

Noteer dat voor de pensioenberekening niet enkel gewerkte dagen met uitbetaling van loon meetellen, maar ook zogenaamde **‘gelijkgestelde periodes’**. Dat zijn periodes waarvoor geen loon werd betaald, maar waarbij je wel pensioenrechten opbouwt. Traditioneel gaat het over periodes van onvrijwillige inactiviteit (denk aan ziekte en werkloosheid) en periodes van zorgarbeid (denk aan moederschaprust en ouderschapsverlof). Elke gelijkgestelde periode wordt op een andere manier in rekening gebracht voor het pensioen. Afhankelijk van de periode is dat:

- Aan **‘normaal fictief loon’**, d.w.z. pensioenopbouw op basis van het laatst verdiende loon voorafgaand aan de gelijkgestelde periode;
- Aan **‘beperkt fictief loon’**, d.w.z. aan het gewaarborgd minimumjaarloon van €33.419,37 per jaar (bedrag maart 2026).

Voor de **gelijkstellingen werkloosheid en eindeloopbaan** moet je rekening houden met de zogenaamde **‘cap 20 procent’**. Voor wie geboren is in 1968 of later mag het aandeel gelijkstellingen werkloosheid en eindeloopbaan in de totale loopbaan maximaal 20 procent bedragen. Bij overschrijding van die ‘cap’ tellen die periodes niet langer mee voor de pensioenopbouw. De ‘cap 20 procent’ wordt retroactief, voor loopbaanjaren uit het verleden, toegepast.

Raadpleeg zeker mypension.be of bel de pensioenlijn op het *gratis telefoonnummer 1765* om een idee te krijgen van uw later wettelijk pensioen. Hou er wel rekening mee dat de website nog geen rekening houdt met de meest recente politieke beslissingen.

	Soort gelijkstelling voor pensioenopbouw	Valt onder 'cap 20%'?
Deeltijds werk met behoud rechten	Beperkt fictief loon	JA
Onvrijwillige werkloosheid	Beperkt fictief loon	JA
Tijdelijke werkloosheid	Normaal fictief loon	NEE
SWT ('brugpensioen')	Beperkt fictief loon	JA
Landingsbanen	Beperkt fictief loon bij vervroegd pensioen Normaal fictief loon indien gewerkt tot wettelijke pensioenleeftijd	JA (behalve indien gewerkt tot wettelijke pensioenleeftijd)
Ziekte & invaliditeit / handicap / arbeidsongeval / beroepsziekte	Normaal fictief loon	NEE
Moederschapsrust & (thematische) zorgverloven (waaronder ouderschapsverlof)	Normaal fictief loon	NEE
Tijdskrediet met motief zorg	Normaal fictief loon Beperkt fictief loon bij voltijdse onderbreking vanaf 58 jaar	NEE
Tijdskrediet met motief opleiding	Normaal fictief loon Beperkt fictief loon bij voltijdse onderbreking vanaf 58 jaar	NEE

3.4 BIJVERDIENEN NA HET PENSIOEN

Wie na pensionering wenst bij te verdienen, kan dat onbeperkt vanaf het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van 67 jaar (66 jaar voor wie geboren is in 1963 en eerder) of na een volledige loopbaan van 45 jaar. Bij vervroegde pensionering zijn er wettelijke grenzen aan de cumul tussen wettelijk pensioen en beroepsinkomen. Die cumulatiegrens is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder het ten laste hebben van kinderen. Sinds 2024 is er ook een specifieke begrenzing van de inkomsten uit flexi-jobs, die gelden bovenop de bestaande grenzen toegelaten arbeid.

Cumulatiegrenzen beroepsinkomsten & vervroegd pensioen

	Werknemers & ambtenaren	Zelfstandigen
67 jaar ² of 45 jaar loopbaan	Onbegrensd	Onbegrensd
<67 jaar of <45 jaar loopbaan (= ‘vervroegd pensioen’)	<u>Met kinderbijslag</u> € 15.648 bruto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job <u>Zonder kinderbijslag</u> € 10.432 bruto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job	<u>Met kinderbijslag</u> € 12.519 netto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job <u>Zonder kinderbijslag</u> € 8.346 netto/jaar Max. € 8.121 uit flexi-job

Noot: bedragen geldig op 1 januari 2026, voor het overlevingspensioen gelden specifieke cumulatiegrenzen

Het ABVV raadt het overschrijden van die cumulatiegrenzen ten sterkste af. Een overschrijding leidt immers tot een ‘inkorting’ of verlaging van het wettelijk pensioen. Wie X procent meer verdiend heeft dan de cumulatiegrens, zal zijn/haar wettelijk pensioen met X procent zien dalen. De sanctie is daardoor vaak groter dan wat men heeft bijverdiend.

² 66 jaar voor wie geboren is in 1963 en eerder.

4

**Oudere
werkloze**



4.1. BEPERKING IN DE TIJD VAN DE WERKLOOSHEIDS-UITKERINGEN

De Arizona-regering heeft de werkloosheidsverzekering grondig hervormd, onder meer door de duur van de werkloosheidsuitkeringen te beperken en een versterkte degressiviteit in te voeren. Deze hervorming gaat gepaard met een aantal specifieke aanpassingen voor werknemers van 55 jaar en ouder, die hieronder nader worden toegelicht.

Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen de periode vóór 1 maart 2026 en de periode vanaf die datum, aangezien er een overgangsregeling van toepassing is.

4.2. OUDERE WERKLOZEN ZONDER ANCIËNNITEITS-TOESLAG

4.2.1. Herhaling van de vroegere degressiviteitsregels

Het bedrag van de werkloosheidsuitkering hangt af van verschillende factoren: de fase waarin de werkloze zich bevindt (die bepaalt welk percentage of welk referentieloon wordt toegepast), de gezinssituatie van de werkloze (zie hieronder), het laatst verdiende loon (met een loonplafond), en het beroepsverleden. De werkloosheidsuitkeringen volgen momenteel een degressief systeem, wat inhoudt dat het uitkeringsbedrag geleidelijk daalt in de tijd, naargelang de fase waarin de werkzoekende zich bevindt.

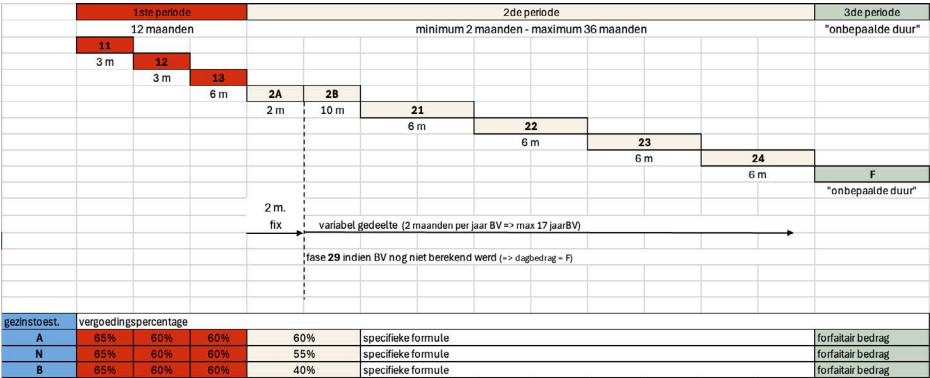
Twee elementen zijn daarbij doorslaggevend voor de daling van het uitkeringsbedrag: de afnemende vergoedingspercentages (onder meer afhankelijk van de gezinssituatie) en de toepassing van de loonplafonds.

De uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen is vandaag opgedeeld in drie periodes:

- De eerste periode is vast en duurt twaalf maanden (één jaar); het uitkeringsbedrag is degressief;
- De tweede periode is variabel en hangt af van het beroepsverleden van de werknemer; het toegepaste bedrag is eveneens degressief;
- De derde periode loopt tot de werknemer opnieuw werk vindt; er wordt dan een forfaitair bedrag toegekend (gelijk aan het minimum).



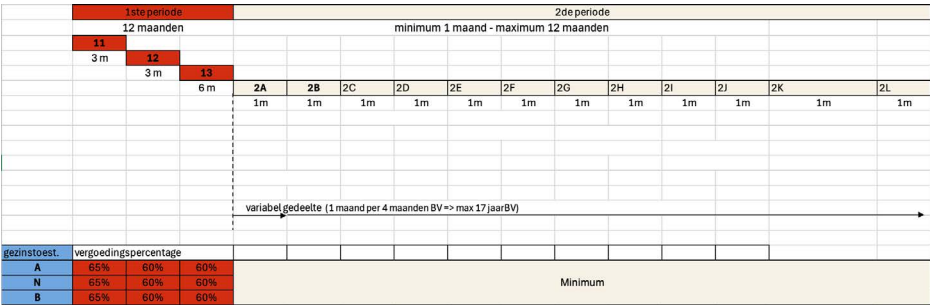
De huidige situatie kan als volgt worden samengevat:



4.2.2. Versterkte degressiviteit vanaf 1 maart 2026

In de toekomst zal de werkloosheidsuitkering worden opgesplitst in twee periodes:

- Een eerste, vaste periode van twaalf maanden (één jaar), waarin het uitkeringsbedrag degressief blijft,
- Een tweede periode, variabel en beperkt tot maximaal twaalf bijkomende maanden, waarin een forfaitair bedrag wordt toegekend (gelijk aan het minimum). De duur van deze tweede periode hangt af van het beroepsverleden van de persoon: elke periode van vier maanden arbeid geeft recht op één bijkomende maand uitkering, tot een maximum van twaalf maanden, wat overeenkomt met vier jaar tewerkstelling.



Bepaalde gebeurtenissen maken het mogelijk het recht op werkloosheidsuitkeringen te verlengen (zoals bijvoorbeeld periodes waarin de werknemer opnieuw een arbeidsovereenkomst heeft).

4.2.3. Gezinscategorieën

De gezinssituaties kunnen in grote lijnen als volgt worden omschreven:

- De werknemer met een gezinslast, die ofwel samenwoont met een partner zonder

beroeps- of vervangingsinkomsten, ofwel samenwoont met één of meerdere kinderen of met één of meerdere bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad, die geen beroeps- of vervangingsinkomsten hebben. Het kan ook gaan om een werknemer die alleen woont en daadwerkelijk alimentatie betaalt.

- Een alleenstaande werknemer die alleen woont, met uitzondering van wie alimentatie moet betalen.
- De samenwonende vormt de restcategorie. Er is sprake van samenwoning wanneer de werknemer onder hetzelfde dak woont met andere personen, een economisch-financieel voordeel haalt uit het samenwonen, en er sprake is van een gedeelde organisatie van de huishoudelijke taken, activiteiten en andere gezinsaangelegenheden.

4.2.4. Dagelijkse minimum- en maximumbedragen

Vanaf 1 maart 2026 zijn de volgende dagelijkse minimum- en maximumbedragen van toepassing (er bestaan maximumplafonds voor het loon waarop het percentage wordt berekend):

Maand	Gezinshoofd		Alleenstaande		Samenwonende	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1 - 3	65% van het laatste loon		65% van het laatste loon		65% van het laatste loon	
	1.951,3	2.718,56	1.581,58	2.718,56	1.522,3	2.718,56
4 - 6	60% van het laatste loon		60% van het laatste loon		60% van het laatste loon	
	1.951,3	2.359,5	1.581,58	2.359,5	1.405,04	2.359,5
7 - 12	60% van het laatste loon		60% van het laatste loon		60% van het laatste loon	
	1.773,98	1.919,32	1.437,54	1.919,32	1.277,38	1.919,32
Vanaf maand 13	Forfait					
	1.773,98	1.773,98	1.437,54	1.437,54	745,94	745,94

4.2.5. Werkzoekende vóór 1 maart 2025

Ben je een werkzoekende van minstens 55 jaar, ontvang je op 30 juni 2025 een werkloosheidsuitkering en kun je in 2025 een beroepsverleden van minstens 30 jaar aantonen (dit wordt geleidelijk verhoogd met één jaar per jaar tot 35 jaar in 2030), dan is de tijdslimiet op de werkloosheidsuitkeringen voor jou niet van toepassing en kan je de werkloosheidsuitkeringen blijven ontvangen.

Wel verandert het bedrag van je uitkering. Tot de inwerkingtreding van de hervorming ontvang je een zogenaamd 'bevroren' bedrag, dat niet daalde in de tijd. Sinds de hervorming kan het bedrag van je uitkering echter opnieuw wijzigen, volgens onderstaande regels.

- Bevond je je op 30 juni 2025 in de eerste periode (huidige regels):
 - ◊ Dan ontvang je voor de rest van de lopende periode het bedrag dat overeenstemt met de fase waarin je je bevindt (volgens de huidige regels);
 - ◊ Daarna ontvang je, gedurende een periode gelijk aan het verschil tussen 24 maanden en het deel van de eerste periode dat na 30 juni 2025 valt (of een latere datum), het bedrag dat overeenstemt met de eerste fase van de tweede periode volgens de huidige regels;
 - ◊ Vervolgens ontvang je de minimumuitkering (in functie van je gezinssituatie) voor de rest van je werkloosheid, overeenkomstig de nieuwe regels die gelden vanaf 1 maart 2026).
- Bevond je je op 30 juni 2025 in de tweede periode (huidige regels):
 - ◊ Dan ontvang je gedurende 12 maanden het bedrag dat overeenstemt met de fase waarin je je op dat moment bevindt.
 - ◊ Daarna ontvang je de minimumuitkering (in functie van je gezinssituatie) voor de rest van je werkloosheid, volgens de nieuwe regels die van toepassing zijn vanaf 1 maart 2026).
- Bevond je je op 30 juni 2025 in de derde periode (huidige regels):
 - ◊ Dan ontvang je tot 28 februari 2026 het huidige forfaitaire minimum van de derde periode;
 - ◊ Vanaf 1 maart 2026 ontvang je de minimumuitkering (in functie van je gezinssituatie) voor de rest van je werkloosheid, volgens de nieuwe regels die gelden vanaf die datum.

4.2.6. Werkzoekende vanaf 1 maart 2026

Ben je minstens 55 jaar en verlies je vanaf 1 maart 2026 je job door omstandigheden buiten je wil, dan is het mogelijk dat je niet onderworpen bent aan de tijdsbeperking van de werkloosheidsuitkeringen. Daarvoor moet je voldoen aan de voorwaarde van een voldoende lang beroepsverleden, namelijk 31 jaar in 2026 (deze vereiste wordt elk jaar met één jaar verhoogd tot 35 jaar in 2030).

De dagen die in aanmerking worden genomen om aan deze voorwaarden te voldoen, zijn de volgende:

- **Arbeidsdagen;**

- **De volgende dagen die worden gelijkgesteld met arbeidsdagen:**

- ◇ Dagen waarvoor de werknemer een moederschapsuitkering ontvangt, de periode van arbeidsverbod bedoeld in artikel 39, tweede lid, van de wet van 16 maart 1971, of dagen die worden vergoed in het kader van vaderschaps- of adoptieverlof bedoeld in artikel 30, § 2 of 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- ◇ Dagen waarvoor een uitkering tijdelijke werkloosheid werd toegekend aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering tijdelijk, volledig of gedeeltelijk, werd geschorst;
- ◇ Wettelijke vakantiedagen en vakantiedagen op basis van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat hiervoor vakantiegeld werd betaald, evenals dagen gedekt door het vakantiegeld die vallen in een periode van volledige werkloosheid;
- ◇ Feestdagen of vervangingsdagen waarvoor loon werd betaald door de werkgever;
- ◇ Dagen van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon in de tweede week, en dagen van arbeidsongeschiktheid met toeslag of voorschot overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of nr. 13bis;
- ◇ Inhaalrustdagen;
- ◇ Niet-gewerkte dagen die vallen binnen een arbeidsovereenkomst en waarvoor een loon werd betaald dat minstens gelijk is aan het minimumloon vastgelegd bij wettelijke of reglementaire bepaling of bij een collectieve arbeidsovereenkomst die de onderneming bindt, of bij ontstentenis daarvan volgens het gebruik, en waarop de wettelijke socialezekerheidsbijdragen, inclusief die voor de werkloosheidssector, werden ingehouden;
- ◇ Stakingsdagen, lock-outdagen en dagen van tijdelijke werkloosheid ten gevolge van een staking of lock-out;
- ◇ Dagen waarop de functie van sociaal rechter werd uitgeoefend;
- ◇ Dagen van afwezigheid van het werk voor het verstrekken van pleegzorg;
- ◇ Dagen waarop de werknemer niet in staat was om in het buitenland te werken ten gevolge van één van de hierboven vermelde situaties; deze worden enkel in aanmerking genomen binnen de grenzen van bilaterale en internationale verdragen en op voorwaarde dat de werknemer na de tewerkstelling in het buitenland minstens drie maanden als werknemer heeft gewerkt volgens de Belgische regelgeving.

- Dagen waarvoor een uitkering werd betaald op grond van de wetgeving inzake de verplichte verzekering voor gezondheidszorg en uitkeringen, de vergoeding van schade ten gevolge van arbeidsongevallen, ongevallen op weg van en naar het werk en beroepsziekten;
- Dagen die worden gedekt door een invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
- Arbeidsprestaties die onder het stelsel vallen van de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid, wanneer het gaat om een tewerkstelling die in België aanleiding zou hebben gegeven tot socialezekerheidsbijdragen, waaronder die voor de werkloosheid, en op voorwaarde dat je na het werk in het buitenland minstens één periode als werknemer hebt gewerkt volgens de Belgische regelgeving, ongeacht de duur;
- De carensdag
- Dagen van werkloosheid wegens vorst die werden vergoed door het Fonds voor bestaanszekerheid van de bouwarbeiders;
- Andere dagen van afwezigheid zonder loonbehoud, met een maximum van tien dagen per kalenderjaar;
- Dagen waarop je effectief een beroepsopleiding volgde in de zin van artikel 27, 6°, met gemiddeld minstens 18 uur per week per opleidingscyclus, of waarop je actief was in het kader van een stage bedoeld in artikel 36quater, met een maximum van 96 dagen;
- Dagen van volledige werkloosheid waarop je een beroepsopleiding volgde van gemiddeld minstens 18 uur per week, tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats als moeilijk plaatsbare werkloze, of tewerkgesteld was overeenkomstig artikel 161 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeid en werkloosheid;
- Dagen van dienst onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping, evenals dagen van dienst als gewetensbezwaarde of prestaties verricht door een dienstplichtige die krachtens de toepasselijke wetgeving worden gelijkgesteld met militaire dienst.

Praktisch wordt het aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen samengeteld en gedeeld door 312. Dat resultaat geeft het aantal jaren beroepsverleden als loontrekkende. Wanneer het restsaldo minstens 156 dagen bedraagt, wordt één bijkomend jaar aan het totaal toegevoegd.

4.3. OUDERE WERKLOZE MET ANCIËNNITEITSTOESLAG

De anciënniteitstoeslag werd toegekend na één jaar werkloosheid aan oudere werklozen (ouder dan 50 jaar), die minstens 20 jaar loopbaan hadden opgebouwd, geen gebruik maakten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), geen oudere grensarbeider waren en die geen SWT hadden geweigerd terwijl zij aan de voorwaarden voldeden.

De volledig werkloze kan aanspraak maken op een anciënniteitstoeslag indien hij volgende voorwaarden vervult:

- minstens 55 jaar oud zijn;
- 20 jaar arbeid in loondienst kunnen bewijzen;
- minstens 1 jaar volledig werkloos zijn;
- geen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag genieten of niet aan dit stelsel verzaakt hebben.

Deze anciënniteitstoeslag werd afgeschaft vanaf 1 januari 2015 voor nieuwe werklozen (behoudens enkele overgangs- en uitzonderingssituaties).

De anciënniteitstoeslag blijft uiterlijk tot 30 juni 2026 verschuldigd voor werknemers die er momenteel al recht op hebben, maar wordt beperkt tot de duur die is voorzien in de overgangsmaatregelen (cf. supra). Indien de werknemer echter een beroepsverleden van 30 jaar kan aantonen (dit aantal wordt jaarlijks verhoogd tot 35 jaar in 2030), behoudt hij zijn recht op de anciënniteitstoeslag zonder tijdsbeperking.

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit
deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Bert Engelaar © 2026

*Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be/brochures
D/2026/1262/1*