



ADVIES Nr. 2.013

Zitting van dinsdag 20 december 2016

Cao nr. 103 ter - Stelsel van tijdskrediet

x x x

2.448
2.492
2.530/1
2.561
2.699

ADVIES Nr. 2.013

Onderwerp: Cao nr. 103 ter – Stelsel van tijdskrediet

De Raad is, op initiatief van het Bureau van de Nationale Arbeidsraad, overgegaan tot de afstemming van het recht op afwezigheid in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en het recht op een onderbrekingsuitkering overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 december 2014.

Tijdens die besprekingen heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, bij brief van 3 november 2016, hem eveneens het voorontwerp van wet inzake werkbaar en wendbaar werk ter advies voorgelegd.

De besprekingen van dit dossier werden toevertrouwd aan de commissie individuele arbeidsverhoudingen en een werkgroep ad hoc. Hierbij heeft de commissie kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de vertegenwoordigers van de RVA en de FOD Werkgelegenheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 20 december 2016 het volgende eenparige advies uitgebracht, samen met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en het advies nr. 2.014 inzake de 1/10de opnamevorm ouderschapsverlof.

x

x

x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT

A. In uitvoering van het regeerakkoord van 14 oktober 2014 werden, voor wat het recht op uitkeringen betreft voor tijdskrediet en landingsbanen, door het koninklijk besluit van 30 december 2014¹, de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering aangepast. Daardoor is een discrepantie ontstaan tussen het recht op onderbrekingsuitkeringen, dat geregeld wordt in voornoemd koninklijk besluit, en het recht op afwezigheid, dat geregeld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Voorvoemd koninklijk besluit heeft onder andere het recht op onderbrekingsuitkering voor het niet – gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft en voorziet in een uitbreiding van het recht op onderbrekingsuitkering voor het gemotiveerd tijdskrediet met zorgmotieven van een periode van 36 maanden naar 48 maanden.

Het gevolg hiervan is een discrepantie tussen het recht op uitkeringen en het recht op verlof die in de praktijk grote verwarring en rechtsonzekerheid heeft teweeggebracht, zowel voor de werknemers als voor de ondernemingen. Zo kon bijvoorbeeld een recht op afwezigheid ontstaan zonder toekenning van een recht op onderbrekingsuitkering of een recht op onderbrekingsuitkering voor zorgmotief bestaan, zonder dat hieraan gevolg kon worden gegeven, omdat het recht op afwezigheid overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet coherent was.

Vandaar heeft de Raad de besprekingen aangevat over de convergentie van het recht op afwezigheid in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en het recht op onderbrekingsuitkering volgens het koninklijk besluit van 30 december 2014. Eveneens met het oog op het creëren van duidelijkheid en rechtszekerheid op het terrein, heeft hij ook de gevolgen van voornoemd koninklijk besluit en het schrappen van het niet - gemotiveerd tijdskrediet voor de verrekening op het totale krediet waarop werknemers recht hebben, in de besprekingen opgenomen.

¹ Koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit 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.

- B. Die besprekingen werden evenwel doorkruist door het wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk, aangekondigd in de notificatie van de ministerraad van april 2016, en per brief van 3 november 2016 ter advies voorgelegd door de heer K. Peeters, minister van Werk. Overeenkomstig dit voorontwerp van wet, wordt er voorzien in een automatische uitbreiding van het recht op afwezigheid naar 51 maanden voor het gemotiveerd tijdskrediet met zorgmotief, waarvan de juridische basis in de cao nr. 103 ligt, voor zover de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 niet wordt aangepast voor 1 januari 2017.
- C. Daarnaast werd er, in uitvoering van het akkoord van de groep van Tien van 17 december 2014, met betrekking tot de harmonisering van de statuten arbeiders en bedienden, in een eerste fase voorzien in een gelijkstelling van de ontslagcompensatievergoeding voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor landingsbanen. Deze fase werd uitgevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis en het bijhorende advies nr. 1.938 van 27 april 2015. In hetzelfde akkoord werd eveneens voorzien dat, in een tweede fase, de ontslagcompensatievergoeding voor de tewerkstellingsvoorwaarde voor landingsbanen desgevallend opnieuw aan bod kon komen. De Raad heeft zich in dit kader eveneens over deze tweede fase gebogen.
- D. Vervolgens heeft de Raad geoordeeld dat het verschil in behandeling op het vlak van tijdskrediet van werknemers met twee deeltijdse tewerkstellingen die samen een voltijdse tewerkstelling vormen, bij twee werkgevers ten opzichte van voltijdse werknemers niet verantwoord is. Hiervoor wenst hij eveneens een oplossing uit te werken.
- E. Op basis van voornoemde elementen heeft de Raad besloten een collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 te sluiten, om een oplossing te bieden aan voornoemde problemen. Door het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zullen de artikelen 75 en 76 van het voorontwerp van wet werkbaar en wendbaar werk, niet in werking treden. Hierbij verwijst hij ook naar zijn advies nr. 2008 van 7 december 2016 inzake het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Tegelijkertijd met voornoemde overeenkomst, heeft de Raad onderhavig advies uitgebracht om de demarche van de Raad toe te lichten.

Daarnaast heeft de Raad eveneens advies nr. 2.014 uitgebracht met betrekking tot het ter advies voorgelegd wetsvoorstel over de opnamemogelijkheid van een "eentienderegeling" in ouderschapsverlof, waarover hem, samen met een aantal andere wetsvoorstellen inzake verlof, in de loop van de besprekingen door de voorzitter van de Kamercommissie Sociale Zaken vragen werden gesteld.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

Vooreerst stelt de Raad vast dat zijn werkzaamheden hebben plaatsgevonden in een evolutieve context, zoals hierboven geschetst in de inleiding van onderhavig advies.

De verschillende initiatieven van zowel regering als parlement hebben in de praktijk geleid tot verwarring en rechtsonzekerheid, zowel voor de werknemers als voor de ondernemingen. Door het koninklijk besluit van 30 december 2014, werd eerst een discrepantie gecreëerd tussen het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op afwezigheid, zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Ondertussen kwam de combinatie werk en gezin ter sprake op de Rondetafels Werkbaar Werk, ontstond onzekerheid over het draagvlak in de regering over het in april 2016 aangekondigde wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar werk en tot slot werd in november 2016 het voorontwerp van wet inzake Werkbaar en Wendbaar werk ter advies voorgelegd.

Door deze manier van werken werden de lopende besprekingen in de Raad om tot een evenwichtig en globaal akkoord hierover te kunnen komen, bemoeilijkt, want de oplossingen moesten zowel zekerheid bieden aan de werkgevers en werknemers, maar eveneens rekening houden met voornoemde regeringsbeslissingen.

De Raad dringt erop aan dat dergelijke werkwijze niet meer wordt herhaald naar de toekomst toe, maar dat vanuit de optiek van rechtszekerheid en stabiliteit, eerst voorrang wordt gegeven aan de uitvoering van onderhavig advies, zodat opnieuw coherentie ontstaat tussen het recht op afwezigheid zoals geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst enerzijds en het recht op uitkeringen zoals geregeld in voornoemd koninklijk besluit anderzijds. Bovendien wijst hij erop dat de sociale partners bij voorrang bevoegd zijn voor de algemene problematiek van het tijdskrediet, gezien hun kennis en expertise in de gevoeligheden in de materie en de rol die zij spelen in de dagdagelijkse praktijk op ondernemingsniveau.

De Raad wijst erop dat de regeringsbeslissing om het tijdskrediet met motief uit te breiden tot 51 maanden is genomen in een budgettair neutraal kader. Vanuit zijn expertise maar ook vanuit de verantwoordelijkheid die de sociale partners hebben in het beheer van de sociale zekerheid, heeft de Raad in genoemde collectieve arbeidsovereenkomst en onderhavig advies, verder gewaakt over de budgettaire neutraliteit van deze operatie door hierin evenwichtige voorstellen naar voor te schuiven.

A. Afstemmen/concordantie cao nr. 103 op KB

1. Afstemmen recht op afwezigheid op het recht op onderbrekingsuitkering

a. Opheffing niet gemotiveerd tijdskrediet en uitbreiding van het gemotiveerd tijds-krediet

De Raad stelt vast dat door de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 30 december 2014 het recht op een onderbrekingsuitkering voor het niet – gemotiveerd tijdskrediet werd afgeschaft, terwijl artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voorzag in het recht op afwezigheid voor niet – gemotiveerd tijdskrediet voor een periode van maximum 12 maanden volledige schorsing (VTE).

Daarnaast werd door hetzelfde koninklijk besluit het recht op een onderbrekingsuitkering uitgebreid tot een maximumperiode van 48 maanden voor de opname van het tijdskrediet voor zorgmotieven, terwijl het door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 toegekende recht op gemotiveerd tijds-krediet voor sommige gevallen van zorgverlof, gold voor een periode van maximum 36 maanden. Die maximumperiode voor het zorgkrediet zou vervolgens vanaf 2017 verder worden uitgebreid tot 51 maanden door het voorontwerp van wet inzake Werkbaar en Wendbaar Werk.

Vanuit een optiek van rechtszekerheid en transparantie voor alle betrokken partijen, heeft de Raad derhalve in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter het recht op een niet-gemotiveerd tijds-krediet opgeheven. Verwijzingen naar artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden geschrapt of aangepast omwille van de impact die vroegere of lopende stelsels hebben op de organisatieregels (overgang, ontslag, ...)

Daarnaast wordt in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 het recht op afwezigheid voor alle vormen van gemotiveerd tijds-krediet voor zorg uitgebreid tot een periode van maximum 51 maanden (zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar, palliatieve zorgen, bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid, voor de zorg voor een gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar en de zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind).

Vanuit dezelfde optiek van coherentie, werd het recht op afwezigheid voor het gemotiveerd tijdskrediet voor het volgen van een erkende opleiding conform artikel 4, § 1, 1°, d), evenwel behouden op een maximumperiode van 36 maanden.

De verwijzingen naar artikel 4 in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter worden eveneens aangepast aan de nieuwe bewoordingen.

Het gevolg hiervan is dat de artikelen 75 en 76 van het voorontwerp van wet inzake Werkbaar en Wendbaar Werk komen te vervallen. Het recht op afwezigheden in het kader van tijdskrediet blijft derhalve geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Om een nieuwe discrepantie te voorkomen, vraagt de Raad dat het recht op een onderbrekingsuitkering gelijktijdig wordt afgestemd op het in de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter voorziene recht op afwezigheid voor de zorgmotieven, en dat het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, in dezelfde zin wordt aangepast.

b. Voorkomen oneigenlijk gebruik medische bijstand

De Raad heeft vastgesteld dat het aantal werknemers die een medisch zorgverlof nemen, de voorbije jaren sterk is toegenomen. Een grotere bekendheid van het systeem en de toenemende vergrijzing die stijgende gezondheidsbehoeften met zich meebrengt, kunnen deels mogelijke verklaringen hiervoor zijn.

Niettemin wenst de Raad een aantal bijkomende maatregelen te nemen om oneigenlijk gebruik van het thematisch verlof en het tijdskrediet voor medische bijstand te voorkomen, met als doelstelling de zorgnoden en de beschikbare middelen optimaal op elkaar af te stemmen.

In die optiek stelt de Raad voor dat de behandelende arts op het attest tot aanvraag van een medisch zorgverlof zou aanduiden of de zorgbehoefte daadwerkelijk een voltijdse, halftijdse of 1/5^{de} onderbreking of loopbaanvermindering behoeft, naast de eventuele professionele ondersteuning waarop de patiënt kan rekenen. Die verfijning van het attest werd voor wat het recht op medisch tijdskrediet betreft, eveneens ingeschreven in artikel 4 c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter.

Daarnaast stelt de Raad voor dat een werknemer in dit kader zijn loopbaan voor medische bijstand kan schorsen of verminderen zoals nu voor bloedverwanten tot de 2^{de} graad, maar slechts voor aanverwanten tot de 1^{de} graad in plaats van zoals nu tot de 2^{de} graad.

Tot nu toe geldt de juridische band die ontstaat door aanverwantschap enkel voor het huwelijk, volgens Titel V van het Burgerlijk Wetboek. De Raad vindt evenwel dat werknemers die wettelijk samenwonen op dit vlak dezelfde rechten moeten hebben als gehuwde werknemers.

De Raad wijst erop dat de voornoemde aanpassingen aan de invulling van het begrip gezinslid zowel voor het tijdskrediet als voor het thematisch verlof gelden en derhalve een wijziging vergen van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, aangezien het huidige artikel 4 van dit voornoemd koninklijk besluit bepaalt dat onder gezinslid een bloed- of een aanverwant tot de 2^{de} graad moet worden verstaan.

Vanuit de principes van eenvoud en coherentie en gelet op de verwijzingen die worden gemaakt naar dit begrip in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en het koninklijk besluit van 12 december 2001, is hij van mening dat een wijziging van het voornoemd koninklijk besluit de aangewezen manier van werken is.

Voor de verdere uitwerking van deze principes op de attesten tot aanvraag van een medisch zorgverlof, vraagt de Raad dat het beheerscomité van de RVA zich hierover zou buigen.

c. Verrekeningsregels

De Raad herinnert eraan dat artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bepaalde op welke manier het reeds opgenomen krediet uit het verleden moet worden aangerekend op het huidige stelsel. Volgens voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zoals verduidelijkt in de mededeling nr. 11 van 30 oktober 2012, moest het verleden eerst worden aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdskrediet, en het overblijvend saldo op het gemotiveerd tijdskrediet. In afwijking van dit algemeen principe, kon het verleden ook eerst worden aangerekend op het gemotiveerd tijdskrediet, op voorwaarde dat de werknemer een onbetwistbaar bewijs kon voorleggen dat wat in het verleden werd opgenomen, onder één van de betrokken motieven viel. Het overblijvend saldo van dit gemotiveerd tijdskrediet uit het verleden werd vervolgens aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdskrediet.

In toepassing van het koninklijk besluit van 30 december 2014 werden die verrekeningsregels aangepast voor wat de uitkeringen betreft. Ingevolge die reglementering worden vanaf 1 januari 2015 alle periodes die in het verleden worden genomen, zowel die met als zonder motief, afgetrokken van de maximumduur van vergoeding van het tijdskrediet met motief. Ingevolge de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden de periodes zonder motief afgetrokken in maanden voltijds equivalent en de periodes met motief in kalendermaanden.

Zolang de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voor de zorgmotieven geen uitbreiding tot 48 of 51 maanden voorzag, gebeurde de aftrek van de in het verleden bekomen periodes op basis van de in de collectieve arbeidsovereenkomst voorziene maximumduur van 36 maanden, aangezien de RVA ervan uitging slechts onderbrekingsuitkeringen te kunnen toekennen gedurende de maximumduur van het recht voorzien bij de werkgever.

Om hieraan tegemoet te komen, maar ook omdat de opheffing van het tijdskrediet zonder motief en de uitbreiding van het tijdskrediet met motief tot 51 maanden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter, andere verrekeningsregels vereisen die voor alle partijen duidelijk en eenvoudig toepasbaar zijn, heeft de Raad de bestaande verrekeningsregels in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 aangepast.

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter bepaalt dat voor de berekening van het krediet, moet rekening worden gehouden met alle periodes van tijdskrediet zonder motief (proportioneel) en met motief (in kalendermaanden), in chronologische volgorde. De eerste 12 maanden van het tijdskrediet zonder motief dat al werd genomen, moeten in voltijds equivalent worden geneutraliseerd.

Dit heeft tot gevolg dat een werknemer die reeds maximum 12 maanden loopbaanonderbreking of tijdskrediet zonder motief, in voltijds equivalent, heeft genomen, zijn volledige recht op tijdskrediet van 51/36 maanden met motief behoudt. Alle periodes die de werknemer heeft genomen bovenop de geneutraliseerde periode, worden wel aangerekend.

Opdat op dat vlak geen verschil meer zou bestaan tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkeringen, vraagt de Raad dat het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 31 december 2014, in dezelfde zin zou worden aangepast.

2. Concordantie collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 met KB

Naar aanleiding van het afstemmen van het recht op afwezigheid in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 op het recht op uitkeringen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 30 december 2014, heeft de Raad nog een aantal andere punten geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter. De Raad vraagt dan ook dat voor die punten, vanuit de doelstelling van duidelijkheid en rechtszekerheid, een concordantie zou bestaan tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkeringen en waar nodig het koninklijk besluit dat de uitkeringen regelt, in dezelfde zin aan te passen.

a. Berekeningswijze 25 jaar beroepsverleden

Vanuit de optiek één en ander te vereenvoudigen, heeft het beheerscomité van de RVA op 21 januari 2016 een akkoord bereikt over de berekening van het beroepsverleden van de landingsbanen met uitkeringen (35 jaar beroepsverleden), de vrijstellingen van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor oudere werknemers en de anciënniteitstoeslag. Die vereenvoudigde berekeningswijze moet de RVA in staat stellen om het beroepsverleden te berekenen en te controleren op basis van maximaal gebruik van gegevens in bestaande databanken (o.a. het loopbaanuitreksel en eigen databanken).

Toen werd afgesproken dat deze vereenvoudigde methode in een eerste fase zou worden toegepast op bovenvermelde berekeningen van de beroepsloopbaan, maar dat de sociale partners in het kader van de besprekingen over de aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 in een tweede fase zouden nagaan of dezelfde methode kon worden gebruikt voor de andere landingsbanen waarvoor een beroepsverleden van 25 jaar geldt in plaats van de huidige verklaring op eer.

Vanuit dezelfde optiek van vereenvoudiging en controle, heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter de verrekeningsregels in artikel 10 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 aangepast. Voortaan wordt voor de berekening van het beroepsverleden van 25 jaar voor een landingsbaan het aantal jaren gelijk aan het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen (bewijs van 7.800 dagen) gedeeld door 312. Hierbij geldt een begrenzing van 313 dagen per kalenderjaar. Voor de arbeids- en gelijkgestelde dagen worden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter dezelfde noties gebruikt, zoals ze worden toegepast in de werkloosheidsreglementering. Deeltijdse arbeid wordt in rekening gebracht door de arbeidsuren om te zetten in arbeidsdagen via de formule (arbeids- en gelijkgestelde uren x 6/S). De arbeids- en gelijkgestelde dagen kunnen met alle rechtsmiddelen worden bewezen.

b. Cumulatie twee deeltijdse functies die samen een volledige tewerkstelling vormen

De Raad heeft eveneens geoordeeld dat het verschil in behandeling op vlak van tijdscrediet van werknemers met twee deeltijdse tewerkstellingen, die samen een voltijdse tewerkstelling vormen, bij twee werkgevers ten opzichte van voltijdse werknemers niet verantwoord is, temeer omdat dit wel al mogelijk is voor werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij één werkgever.

Daarom heeft hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 aangepast door aan de bestaande artikelen 6 en 9 van cao nr. 103 een § 3 toe te voegen waarin wordt voorzien in een recht op een 1/5^{de} loopbaanvermindering voor werknemers die twee deeltijdse functies cumuleren bij twee werkgevers, voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever waar de schriftelijke kennisgeving wordt verricht.

Die 1/5^{de} loopbaanvermindering kan eveneens proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, maar voor het recht op uitkeringen moet de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek zijn en samen een 1/5^{de} loopbaanvermindering vormen. De werknemer zet zijn prestaties verder in een 4/5^{de} regeling.

De 1/5^{de} loopbaanvermindering wordt toegepast overeenkomstig de modaliteiten (duur, drempel, ...) die van toepassing zijn bij de werkgever (toepassingsgebied paritair comité) waar de onderbreking wordt opgenomen. Om de 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de schriftelijke aanvraag tot loopbaanvermindering wordt verricht.

In dit kader dringt de Raad erop aan dat de reglementering zou worden aangepast opdat het recht op uitkeringen voor deze werknemers eveneens zou gegarandeerd worden. Andere eventuele gevolgen van die wijziging kunnen in dit kader verder worden onderzocht.

Hij wijst er ook op dat hij dezelfde modaliteiten voorstelt voor het recht op ouderschapsverlof in het advies nr. 2.014 dat hij tegelijkertijd met dit advies heeft uitgebracht en vraagt dat die bepalingen gelijktijdig zouden ingaan.

c. Gelijkstellen OCV en verbrekingsvergoeding

De Raad herinnert eraan dat het akkoord van de Groep van Tien van 17 december 2014, in het kader van de harmonisering van de statuten arbeiders – bedienden, in een eerste fase voorzag in een gelijkstelling van de ontslagcompensatievergoeding voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarde voor landingsbanen. Aan die eerste fase werd uitvoering gegeven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015. Bovengenoemd akkoord voorzag ook dat, in een tweede fase, de gelijkstelling van de ontslagcompensatievergoeding voor de tewerkstellingsvoorwaarde voor landingsbanen desgevallend opnieuw aan bod kon komen.

In die optiek voegt artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter een tweede alinea toe aan artikel 11, §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 waarin een gelijkstelling wordt toegevoegd van de ontslagcompensatie- en verbrekingsvergoeding voor de werknemers, die in toepassing van artikel 10, § 2, 2), de termijn van 24 maanden inkorten.

B. Datum van inwerkingtreding en overgangsbepalingen

Gelet op het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter afgesloten en neergelegd voor 1 januari 2017, waardoor de artikelen 75 en 76 van genoemd ontwerp niet in werking treden.

De Raad is van oordeel dat geen nieuwe discrepantie en daarmee gepaard gaande rechtsonzekerheid mag ontstaan tussen het recht op afwezigheid en het recht op uitkeringen. Daarom laat hij de bepalingen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst gelijktijdig in werking treden met de gelijkaardige aanpassingen voor het recht op uitkeringen, welke een wijziging noodzakelijk van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, en uiterlijk op 1 april 2017.

Vanaf zijn datum van inwerkingtreding, is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter van toepassing op alle aanvragen en verlengingsaanvragen die bij de werkgever worden ter kennis gegeven.

Ter wille van de continuïteit tussen de nieuwe regeling van tijds-krediet van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de oude regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden er evenwel overgangsbepalingen vastgesteld.

De, voor de datum van inwerkingtreding, van toepassing zijnde artikelen 3 (tijdskrediet zonder motief), 4 (tijdskrediet met motief), 7 (de verrekeningsregels) en 10 § 3 (berekening van de beroepsloopbaan bij landingsbanen) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 blijven van toepassing op de werknemers die op de datum van de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in een lopend stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering zitten.

Alle andere bepalingen die niet gewijzigd zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter, onder andere met betrekking tot de kennisgeving, de drempel en andere organisatieregels, blijven onverminderd van toepassing op alle lopende en nieuwe stelsels van tijdskrediet en loopbaanvermindering.

C. IT- Tool RVA

In dit kader herinnert de Raad ook aan de werkzaamheden die in de RVA reeds jaren aan de gang zijn over de ontwikkeling van een IT-tool waarop de werknemers zowel hun beroepsverleden als hun reeds opgenomen en overblijvend krediet zouden kunnen raadplegen.

Hij ondersteunt bovengenoemd project en zou het nuttig vinden, mocht de werknemer kunnen beschikken over een IT-tool waarop hij zowel zijn beschikbaar krediet als zijn beroepsloopbaan zou kunnen raadplegen.

In die zin moet ook zijn voorstel tot berekening van de beroepsloopbaan van 25 jaar worden gezien. Die laat niet alleen een betere controle toe door de RVA, maar het is ook een stap in de goede richting voor de creatie van vernoemde web-toepassing waarbij de werknemer een voorafgaandelijke berekening van de beroepsloopbaan zou kunnen vragen. De RVA zou dan op basis van de gegevens van het Sigedis-loopbaanuitreksel en de gegevens van de eigen databanken een geautomatiseerde berekening kunnen uitvoeren.

Met betrekking tot die toepassing, meent de Raad dat er in het beheerscomité van de RVA verder moet worden nagegaan op welke wijze werkgevers en sociale secretariaten toegang kunnen krijgen tot die informatie, die ook voor hen noodzakelijk is voor een correcte toepassing van de regelgeving.

Vanuit het oogpunt hierover meer transparantie en rechtszekerheid te creëren, vraagt de Raad dan ook dat het beheerscomité RVA de controle hierop en de web-toepassing hierover verder uitwerkt en monitort zodat geëvalueerd kan worden of de boogde doelstellingen worden bereikt en/of moeten worden bijgestuurd.

D. Gelijkstelling burgerluchtvaart in landingsbanen zwaar beroep

De Raad wenst zijn advies nr. 1.938 van 27 april 2015 in herinnering te brengen, met betrekking tot de gelijkstelling voor het personeel van de burgerluchtvaart dat tewerkgesteld is in een regeling van ploegenarbeid met nachtprestaties.

Meer bepaald heeft hij in dit advies vastgesteld dat de gelijkstelling voor het personeel van de burgerluchtvaart dat tewerkgesteld is in een regeling van ploegenarbeid met nachtprestaties, geregeld is voor SWT, maar niet voor de landingsbanen.

Daarom vraagt hij in bovengenoemd advies dat dezelfde gelijkstelling zou worden voorzien voor de landingsbanen in artikel 4, 3°, a), b) en c) van het koninklijk besluit van 30 december 2014. In toepassing van het genoemde lid van artikel 4 van dit koninklijk besluit, moeten worden gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

De Raad roept op om gevolg te geven aan de aanbeveling in zijn advies met betrekking tot dit element.

x x x

De Raad wijst erop dat door het afsluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter de artikelen 75 en 76 van het voorontwerp van wet werkbaar en wendbaar werk, niet in werking zullen treden. Hij dringt er nogmaals op aan dat de reglementering inzake het recht op uitkering gelijktijdig wordt aangepast in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en onderhavig advies, zodat er geen nieuwe discrepantie ontstaat tussen het recht op onderbrekingsuitkeringen en het recht op afwezigheid. De bedoeling van de demarche van de Raad is dat de aanpassingen gelijktijdig zouden ingaan en zouden kunnen worden geïmplementeerd door de RVA, zodat ze de nodige rechtszekerheid kunnen bieden voor zowel werknemers als werkgevers.

De Raad verwijst eveneens naar zijn advies nr. 2.008 van 7 december 2016 over het voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, waarin hij de wijziging van de cao nr. 103 aankondigt en erop aandringt dat de verschillende cao- en regelgevende bepalingen gelijktijdig in werking moeten treden om voor alle betrokken actoren op het terrein zekerheid te garanderen.
