

MEDEDELING Nr. 13

Zitting van dinsdag 27 februari 2018

Mededeling betreffende de interpretatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (gewijzigd door cao nr. 103 bis, 103 ter en 103/4) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

x x x

MEDEDELING NR. 13 VAN 27 FEBRUARI 2018 BETREFFENDE DE INTERPRETATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 (GEWIJZIGD DOOR CAO NR. 103 BIS, 103 TER en CAO NR. 103/4) TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

1. De Raad herinnert eraan dat hij op 20 december 2016 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen heeft gesloten, teneinde de discrepantie die was ontstaan tussen het recht op uitkering enerzijds en het recht op afwezigheid voor zorgmotieven anderzijds op te heffen.

In dit kader werd voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst deels afgestemd op het koninklijk besluit van 30 december 2014, dat in uitvoering van het Regeerakkoord van 10 oktober 2014 de uitkering voor een niet-gemotiveerd tijdskrediet heeft geschrapt en de voorwaarden om recht te hebben op een uitkering voor gemotiveerd tijdskrediet voor zorg heeft aangepast aan de Wet betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk van 5 maart 2017, waarin werd bepaald dat het tijdskrediet met zorgmotief verder wordt uitgebreid met 3 maanden van maximaal 48 tot 51 maanden.

Het koninklijk besluit van 23 mei 2017 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, gaf voor wat het recht op uitkering betreft, uitvoering aan de vragen uit het advies nr. 2.013, die samen met voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst en advies nr. 2.014 inzake het wetsvoorstel over de opnamemogelijkheid van een “eentienderegeling” in het ouderschapsverlof werd uitgebracht, waardoor beide instrumenten opnieuw meer op elkaar afgestemd zijn, onder meer door het recht op uitkering voor tijdskrediet met zorgmotief uit te breiden naar 51 maanden.

2. Naar aanleiding van een aantal vragen over de toepassing van de regels inzake tijdskrediet, heeft de Nationale Arbeidsraad het echter noodzakelijk geacht, vanuit de optiek rechtszekerheid en stabiliteit te waarborgen voor de werknemers en de werkgevers, om een eensgezinde interpretatie mee te delen over de voorgelegde toepassingsvragen.

In dit kader wijst hij erop dat een collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgewerkt door de werknemers- en de werkgeversvertegenwoordigers, in dit geval de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad. Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gedefinieerd in artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. In die definitie wordt de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners beklemtoond. Dat betekent dat de sociale partners de auteurs zijn van deze regeling en alleen zij bevoegd zijn om in geval van eventuele onduidelijkheden, de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst te interpreteren.

3. De Nationale Arbeidsraad is met betrekking tot navolgende toepassingsvragen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 (gewijzigd door cao nr. 103 bis, ter en cao nr. 103/4) tot navolgende eensgezinde interpretatie gekomen:
 - a. *Met betrekking tot de vraag of ingevolge artikel 16 van de cao nr. 103 een tijdskrediet met zorgmotief nog kan worden opgenomen wanneer de leeftijdsgrens van het kind overschreden is.*

De Raad herinnert eraan dat ingevolge artikel 14 en 15 van de cao nr. 103 de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet om ernstige interne of externe organisatorische redenen tot 6 maanden of 12 maanden voor werknemers van 55 jaar en ouder die een sleutelfunctie bekleden, kan uitstellen, waardoor in de praktijk de vraag is gerezen of tijdskrediet met zorgmotief nog kan worden opgenomen wanneer de leeftijdsgrens van het kind overschreden is omwille van het hiervoor omschreven uitstelmechanisme. In deze situatie heeft de Raad reeds het standpunt ingenomen dat het eventuele uitstel van de uitoefening van het recht door de werkgever geen invloed heeft op de uitoefening van dat recht wanneer het uitstel tot gevolg heeft dat de vastgestelde leeftijdsgrens wordt overschreden aangezien er rekening wordt gehouden met de periode waarvoor het tijdskrediet oorspronkelijk werd aangevraagd.

Vertrekkende vanuit dit kader, en vanuit het oogpunt van rechtszekerheid, wenst de Raad het hierboven omschreven algemeen principe, namelijk dat de periode waarvoor het tijdskrediet werd gevraagd moet aanvangen voor het tijdstip waarop het kind de leeftijdsgrens heeft bereikt, eveneens te onderschrijven voor de toepassing van artikel 16 van cao nr. 103 dat de gelijktijdige afwezigheid van het aantal werknemers die hun recht op tijdskrediet wensen uit te oefenen inperkt door de toepassing van een voorrang- en planningsmechanisme gekoppeld aan een drempel.

Op die manier is er geen invloed op de opening van het recht op tijdskrediet met zorgmotief, indien door uitstel van de werkgever omwille van organisatorische redenen (artikel 14 en 15) of omwille van overschrijding van de drempel (artikel 16), vervolgens de effectieve startdatum van het tijdskrediet met motief na de overschrijding van de voorziene leeftijdsgrens valt.

- b. *Met betrekking tot de vraag naar verdere vermindering van de arbeidsprestaties tijdens de opname van een halftijdse of een 1/5^{de} loopbaanvermindering.*

De Raad wenst principieel de filosofie van het stelsel in herinnering te brengen dat vertrekt vanuit vaste opnameformules van tijdskrediet verbonden aan bijhorende tewerkstellingsvoorwaarden, zoals opgenomen in het artikel 4, § 5 van cao nr. 103 (tijdskrediet met motief), en de artikelen 8, § 1, lid 1 en 10 § 1 van cao nr. 103 (tijdskrediet eindloopbaan), namelijk ofwel een volledige schorsing van de prestaties ongeacht het arbeidsstelsel op het ogenblik van de aanvraag van het tijdskrediet (enkel voor tijdskrediet met motief), ofwel een vermindering van de prestaties tot een halftijdse baan, voor zover de werknemer minstens 3/4^{de} heeft gewerkt in de loop van de 12/24 maanden voorafgaand aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever, ofwel een één vijfde vermindering van de prestaties (ten belope van één dag of twee halve dagen per week), voor zover de werknemer voltijds heeft gewerkt in een arbeidsstelsel gespreid over 5 dagen per week of meer in de loop van de 12/24 maanden voorafgaand aan zijn aanvraag.

Vertrekkende vanuit deze basisprincipes, wenst hij het belang van de samenhang tussen de gekozen opnameformule van tijdskrediet en de hieraan gekoppelde tewerkstellingsvoorwaarden te onderlijnen. Een conventionele vermindering van de arbeidsprestaties kan namelijk als nadelig gevolg hebben dat de vraag van de werknemer tot verlenging van zijn stelsel van tijdskrediet onder een andere opnameformule, bemoeilijkt wordt, aangezien er mogelijks niet meer voldaan kan zijn aan de bijhorende tewerkstellingsvoorwaarden gekoppeld aan de gevraagde opnameformule. Daarnaast wijst hij op de gevolgen hiervan op de arbeidsorganisatie en de complexiteit die dit veroorzaakt bij het personeelsbeheer in de onderneming.

Vanuit het oogpunt van de hierboven omschreven finaliteit van het stelsel van tijdskrediet, heeft de Raad nooit de intentie gehad om een bijkomende vermindering van de arbeidsprestaties tijdens de opname van een halftijdse of één vijfde loopbaanvermindering mogelijk te maken. Bovendien zou dit ook de regeling die is uitgewerkt voor de overgang van de ene naar de andere vorm van tijdskrediet kunnen doorkruisen.

- c. *Met betrekking tot de vraag naar de werking in de tijd van sector- en ondernemingscao's die recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering openen.*

De Raad herinnert eraan dat volgens artikel 4, § 4 van cao nr. 103, zoals gewijzigd door cao nr. 103 ter, de werknemer een recht op tijdskrediet met motief, voor de zorg van een kind tot de leeftijd van 8 jaar, voor het verlenen van palliatieve zorgen, voor het verlenen van bijstand of zorgen aan een zwaar ziek gezins- of familielid of voor het volgen van een opleiding, enkel kan openen in een voltijdse of een halftijdse loopbaanvermindering indien daarin wordt voorzien door een cao in de sector of de onderneming en enkel binnen de grenzen en modaliteiten zoals bepaald door deze cao.

Hierbij is in de praktijk de vraag gerezen of dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing moeten zijn op het moment van de aanvraag bij de werkgever, bij de effectieve ingangsdatum van het tijdskrediet of gedurende de volledige duur van het aangevraagde tijdskrediet.

De Raad wijst erop dat sociale partners, elk op hun niveau, autonoom beslissen over de werking in de tijd van hun afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. Indien hun instrument hierover niets uitdrukkelijk bepaalt, dan geldt het algemeen rechtsprincipe. De Raad herinnert eraan dat volgens dit principe inzake de werking in de tijd van rechtsnormen, de effectieve ingangsdatum van het tijdskrediet moet beschouwd worden als determinerend aanknopingspunt.

- d. *Met betrekking tot de vraag naar de toepassing van het recht op een 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij twee werkgevers en waarbij één deeltijdse functie wegvalt.*

De Raad herinnert eraan dat overeenkomstig artikel 6 en 9 van cao nr. 103, zoals gewijzigd door cao nr. 103 ter, de werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij twee verschillende werkgevers, een 1/5^{de} tijdskrediet kunnen nemen indien de som van beide tewerkstellingsbreuken bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en de werkgever(s) bij wie de schriftelijke kennisgeving wordt ingediend, uitdrukkelijk akkoord gaat. In de praktijk is hierbij de vraag gerezen naar de gevolgen van het wegvallen van één van beide arbeidsovereenkomsten op de 1/5^{de} loopbaanvermindering.

Logischerwijze is de Raad van mening dat het wegvallen van één arbeidsovereenkomst een einde zal betekenen voor de opgenomen 1/5^{de} loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet met motief of eindeloopbaan aangezien de som van beide tewerkstellingsbreuken niet langer minstens een voltijdse tewerkstelling omvat. In dit geval beveelt hij aan de betrokken werknemer aan om, op het ogenblik dat zijn arbeidsovereenkomst effectief eindigt, de werkgever op de hoogte te brengen van het einde van de andere deeltijdse betrekking om zo de volledige deeltijdse arbeidsovereenkomst bij de werkgever waar hij in dienst blijft te hernemen.

e. *Met betrekking tot de vraag naar de toepassing van sectorale of ondernemingscao's gesloten voor 1 april 2017 in het licht van het gewijzigd stelsel van tijdskrediet in cao nr. 103 ter*

- *Met betrekking tot de toepassing van een sectorale of ondernemingscao, gesloten voor 1 april 2017, in het licht van het gewijzigd stelsel van tijdskrediet in cao nr. 103 ter, waarin het recht op tijdskrediet zonder motief niet meer voorzien is.*

Wanneer er in een sectorale of ondernemingscao, afgesloten voor 1 april 2017, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis of nr. 103, nog sprake is van een tijdskrediet zonder motief, dan zijn die bepalingen omwille van het gewijzigd stelsel van tijdskrediet in de cao nr. 103 ter, zonder voorwerp.

Hoewel er geen juridische verplichting bestaat om die bepalingen in voornoemde sectorale of ondernemingscao's aan te passen, gelet op de toepassing van de algemene rechtsprincipes en de hiërarchie van de rechtsnormen, wijst de Raad erop dat dit vanuit het oogpunt van transparantie en rechtszekerheid, wel aangewezen is.

- *Met betrekking tot de toepassing van een sectorale of ondernemingscao, gesloten voor 1 april 2017, die de maximumduur van een tijdskrediet vastlegt, in het licht van het gewijzigd stelsel van tijdskrediet in cao nr. 103 ter*

De Raad brengt in herinnering dat, in uitvoering van cao nr. 103 ter, voor de opname van een vol- of halftijds tijdskrediet met motief voor de zorg van een kind tot de leeftijd van 8 jaar, voor het verlenen van palliatieve zorgen en voor het verlenen van bijstand of zorgen aan een zwaar ziek gezins- of familielid er een sectorale of ondernemingscao moet bestaan die dit mogelijk maakt. De motieven "zorg voor een kind met een handicap" en "zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind" kunnen steeds vol- of halftijds worden opgenomen.

Dit heeft tot gevolg dat een werknemer zijn recht op vol- of halftijds tijdskrediet met de hiervoor vernoemde zorgmotieven, die afhankelijk zijn van een sectorale of ondernemingscao, maar kan doen gelden indien een sectorale of ondernemingscao dat recht voorziet en binnen de grenzen en de modaliteiten bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Gelet hierop, heeft het paritair comité of de onderneming, ingevolge de hiërarchie van de rechtsnormen, de mogelijkheid om het recht op voornoemd vol- of halftijds tijdskrediet met motief voor zorg niet te openen of te beperken.

Omwille van de autonomie van de sector of de onderneming hierin, mag een sectorale of ondernemingscao die het recht daarop opent of modaliteiten vastlegt, niet beschouwd worden alsof er voor deze vormen van tijdskrediet een automatisch recht op de maximumduur van 51 maanden zou gelden. Het geopende recht voor de voltijdse of halftijdse vorm is dat voorzien in de sectorale of ondernemingscao.

Voor het recht op de 1/5^{de} loopbaanvermindering voor tijdskrediet met zorgmotieven, stelt de cao nr. 103 ter geen voorwaarde van een sector- of ondernemingscao. Hoewel er opnieuw geen verplichting bestaat voor sectoren en ondernemingen om hun cao aan te passen, dienen deze collectieve arbeidsovereenkomsten, volgens de hiërarchie van de rechtsbronnen geïnterpreteerd te worden in de zin dat er voor de 1/5^{de} loopbaanvermindering met zorgmotief een automatisch recht wordt geopend op een maximumduur van 51 maanden, waardoor de opname steeds gegarandeerd is onafhankelijk van een sector- of ondernemingscao.
