

ADVIES Nr. 1.963

---

Zitting van dinsdag 27 oktober 2015

---

Technische problemen als gevolg van de gezamenlijke toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en de op 27 april 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage

x                      x                      x

2.790-1

## **A D V I E S Nr. 1.963**

---

Onderwerp: Technische problemen als gevolg van de gezamenlijke toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en de op 27 april 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag

---

In het kader van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 werd besloten het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verminderen door de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden geleidelijk te verhogen. Het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2014, heeft die regeringsbeslissingen, zoals ze in het akkoord van de groep van Tien van 17 december 2014 door de sociale partners werden geamendeerd, omgezet met ingang van 1 januari 2015.

Aangezien de stelsels van bedrijfstoelage worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 acht collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) en van de leeftijd vanaf welke die SWT's kunnen worden toegekend voor 2015-2016, ter uitvoering van het voornoemde akkoord van de groep van Tien.

Nu blijkt dat de gezamenlijke toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 – dat sedert de inwerkingtreding ervan verschillende keren werd gewijzigd – en van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten van 27 april 2015 in de praktijk een aantal onduidelijkheden doet rijzen.

De Raad heeft dan ook besloten zich uit eigen beweging over die problematiek te buigen, om te zorgen voor rechtszekerheid zowel voor de werkgevers en de werknemers als voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage moet toekennen.

De Raad heeft daarover op 27 oktober 2015 uit eigen beweging het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES EN RETROACTA**

In het kader van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 werd besloten het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage te verminderen door de leeftijdsvoorwaarden geleidelijk te verhogen. Het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 december 2014, heeft die regeringsbeslissingen, zoals ze in het akkoord van de groep van Tien van 17 december 2014 door de sociale partners werden geamendeerd, omgezet met ingang van 1 januari 2015.

Aangezien de stelsels van bedrijfstoelage worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, heeft de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 acht collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) en van de leeftijd vanaf welke die SWT's kunnen worden toegekend voor 2015-2016, ter uitvoering van het voornoemde akkoord van de groep van Tien.

Nu blijkt dat de gezamenlijke toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 en van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten van 27 april 2015 in de praktijk een aantal onduidelijkheden doet rijzen.

De Raad heeft dan ook besloten zich uit eigen beweging over die problematiek te buigen, om te zorgen voor rechtszekerheid zowel voor de werkgevers en de werknemers als voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, die het recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage moet toekennen.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Retroacta

De Raad herinnert eraan dat het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een verhoging beoogde van de leeftijdsvoorwaarden om recht te kunnen hebben op het algemene stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en op de specifieke SWT-regelingen, zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Hij merkt ook op dat het koninklijk besluit van 3 mei 2007 nog steeds voorziet in afwijkingen van de verhoging van die leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, vooral in artikel 3, § 8, en dat het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 overgangsperioden heeft vastgesteld.

De Raad brengt dienaangaande in herinnering dat artikel 3, § 8, derde lid van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007 het kliksysteem regelt, zoals het door het koninklijk besluit van 20 september 2012 werd ingevoerd, als gevolg van een verhoging van de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden van verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, ter uitvoering van het regeerakkoord van 1 december 2011.

In zijn eenparige advies nr. 1.847 van 28 maart 2013 heeft de Raad al uitgelegd dat het genoemde kliksysteem in de regelgeving werd ingevoerd na overleg tussen de regering en de sociale partners op 14 februari 2012.

Het kliksysteem heeft tot doel de werknemers die op een bepaald ogenblik voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden om gebruik te kunnen maken van een SWT, toe te laten het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag vast te stellen, om hen ertoe aan te zetten langer te werken.

Door de geleidelijke verhoging van de voorwaarden inzake toegang tot de SWT's, is het mogelijk dat een werknemer op een bepaald ogenblik recht heeft op het SWT, maar daarna dat recht verliest als hij blijft werken, omdat de cao die het recht op het SWT regelt, is verstreken.

Om discrepantie te vermijden tussen het potentiële recht op werkloosheid in het kader van de SWT's en het potentiële recht op bedrijfstoeslag voor die stelsels heeft de Raad op 28 maart 2013 in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 eenzelfde kliksysteem ingevoerd voor de algemene SWT-regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en voor de stelsels die eigen zijn aan de lange loopbanen vanaf 58 jaar, zoals ze voortvloeiden uit artikel 3, § 2 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, welke bepaling nu is opgeheven.

#### B. Stelsels van artikel 3, paragrafen 1, 3, 6 en 7

De Raad herinnert eraan dat het akkoord dat de groep van Tien op 17 december 2014 heeft gesloten, werd uitgewerkt in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 111, nr. 112, nr. 113, nr. 114, nr. 115 en nr. 116 van 27 april 2015.

Volgens de tekst van die overeenkomsten moet aan de erin vastgestelde leeftijdsvoorwaarde worden voldaan tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst (2015-2016), maar de opzeggingstermijn kan verstrijken na de geldigheidsperiode van die overeenkomst. De voorwaarde van het beroepsverleden moet zijn vervuld op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens artikel 3, § 8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 moet de leeftijdsvoorwaarde echter zijn vastgelegd in de cao die geldt op het einde van de arbeidsovereenkomst. Dat impliceert dus dat de opzeggingstermijn verstrijkt tijdens de geldigheidsperiode van de cao of van de verlengende overeenkomst, voor zover die overeenkomst in dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet.

In de praktijk komt dat erop neer dat, wanneer de opzeggingstermijn verstrijkt buiten de geldigheidsperiode van de overeenkomst, de werknemer alleen aanspraak zal kunnen maken op een SWT indien voor de volgende periode een overeenkomst (van de NAR en de sector) is gesloten die dezelfde leeftijd behoudt.

Die moeilijkheid rijst voor de specifieke SWT-regelingen die zijn bedoeld in artikel 3, paragrafen 1, 3, 6 en 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

De Raad vraagt dan ook dat artikel 3, § 8 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 wordt gewijzigd door in die § 8, eerste lid de verwijzingen naar "de artikelen 2 en 3, §§ 1 tot 7" te vervangen door de verwijzingen naar "de artikelen 2 en 3, § 2".

Wat betreft de stelsels die zijn bedoeld in artikel 3, paragrafen 1, 3, 6 en 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 mei 2007, vraagt hij dat artikel 3, § 8 derwijze wordt aangepast dat de opzeggingstermijn kan verstrijken buiten de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Paragraaf 8 zou als volgt moeten luiden:

**"§ 8.** *Om te genieten van de toepassing van de artikelen 2 en 3, § 2, moet de werknemer de leeftijd die is vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst en die overeenkomstig de bepalingen van dit besluit van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, ten laatste bereikt hebben :*

*1° op het einde van de arbeidsovereenkomst;*

*2° en ofwel gedurende de periode waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, ofwel gedurende de periode waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is die deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt, voor zover de verlengende collectieve arbeidsovereenkomst dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet.*

*Om te genieten van de toepassing van artikel 3, §§ 1, 3, 6 en 7, moet de werknemer die is ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een collectieve arbeidsovereenkomst die een leeftijd vastlegt overeenkomstig de bepalingen van dit besluit, die leeftijd ten laatste bereikt hebben:*

*1° op het einde van de arbeidsovereenkomst;*

*2° en tijdens de periode waarin die collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.*

*Om te genieten van de toepassing van de artikelen 2 en 3, §§ 1 tot 7, moet de werknemer het beroepsverleden dat van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, ten laatste bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst."*

Dat betekent dus dat de ontslagen werknemer die van zijn werkgever een aanvullende vergoeding krijgt in het kader van een SWT moet zijn ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst die het recht op de aanvullende vergoeding toekent en dat hij de leeftijdsvoorwaarde moet hebben bereikt tijdens de geldigheidsperiode van die overeenkomst en uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst. De opzeggingstermijn kan daarentegen verstrijken buiten de geldigheidsperiode van de cao. De werknemer moet ook de anciënniteitsvoorwaarde vervullen uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst, maar niet noodzakelijk tijdens de geldigheidsperiode van die overeenkomst.

De Raad wijst erop dat de gevraagde wijzigingen de rechtszekerheid in de praktijk zullen kunnen herstellen.

C. Het kliksysteem en de overgangsregeling waarin artikel 16, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 voorziet

De Raad merkt op dat artikel 16, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 30 december 2014 voorziet in een algemene overgangsregeling en het behoud van een recht op het SWT op 60 jaar, voor zover uiterlijk 30 juni 2015 een sector- of ondernemings-cao tot vaststelling van die leeftijd is gesloten en neergelegd, en uiterlijk op 1 januari 2015 in werking is getreden, en voor zover de werknemer is ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van die collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad vraagt dat het kliksysteem ook van toepassing zou zijn op de regeling waarin artikel 16, § 2, 2° van het voornoemde koninklijk besluit van 30 december 2014 voorziet.

De werknemer die de in die bepaling gestelde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden vervult tijdens de geldigheidsperiode van de collectieve arbeidsovereenkomst kan dus, volgens het kliksysteem, zijn voorwaarden laten vastleggen om het SWT te genieten indien hij later wordt ontslagen, na de geldigheidsperiode van de in die bepaling bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad verduidelijkt dat de gevraagde aanpassing geen precedent kan zijn voor toekomstige besprekingen in dit dossier.

x                      x                      x

Om voor de noodzakelijke rechtszekerheid voor de werknemers, de werkgevers en de RVA te zorgen, dringt de Raad er bij de regering op aan dat de bovenvermelde voorstellen vlug worden opgenomen in regelgevende teksten en in administratieve instructies.

-----