



# *nationale arbeidsraad*

---

ADVIES Nr. 1.339

-----  
Zitting van dinsdag 14 februari 2001

---

Interprofessioneel akkoord: tijdskrediet

x                    x                    x

1.840 -1.

## **A D V I E S Nr. 1.339**

---

Onderwerp: Interprofessioneel akkoord: tijdskrediet

In het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 hebben de sociale partners zich akkoord verklaard om vanaf 1 januari 2002 een nieuw conventioneel kader in te stellen dat op individueel vlak een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven moet toelaten.

Ingevolge hiervan heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Opdat die conventie haar volledige uitwerking zou kunnen ressorteren, heeft de regering zich, naar aanleiding van de ontmoeting met de sociale partners hierover op 19 december 2000, ertoe geëngageerd om hiervoor de reglementering aan te passen en de nodige overgangsbepalingen te voorzien.

In die optiek heeft de Raad op de plenaire zitting van 14 februari 2001 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x

x

x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. CONTEXT VAN DE DEMARCHE VAN DE RAAD**

In het Interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 hebben de sociale partners zich akkoord verklaard om vanaf 1 januari 2002 een nieuw conventioneel kader in te stellen dat op individueel vlak een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven moet toelaten.

Ingevolge hiervan heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 gesloten tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Deze arbeidsovereenkomst is uiteraard slechts van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het spreekt vanzelf dat een uitbreiding naar de publieke sector de raadpleging van het comité A vereist.

Opdat die conventie haar volledige uitwerking zou kunnen ressorteren, heeft de regering zich, naar aanleiding van de ontmoeting met de sociale partners hierover op 19 december 2000, ertoe geëngageerd om hiervoor de reglementering aan te passen en de nodige overgangsbepalingen te voorzien.

In die optiek bepaalt het interprofessioneel akkoord dat de Raad een begeleidend advies moet uitbrengen.

### **II. INHOUD VAN DE DEMARCHE VAN DE RAAD**

#### **A. Beginselen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... tot instelling van een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties**

De Raad wijst erop dat voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst de uitvoering beoogt van punt 4 van deel A "Werking van de Arbeidsmarkt", betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin - alsook aan bijlage I van het Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000.

Zoals bepaald in het centraal akkoord voorziet deze overeenkomst in :

- een recht op een tijdskrediet voor loopbaanonderbreking voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimum anciënniteit van 1 jaar in het bedrijf waar ze de onderbreking wensen uit te oefenen;
- een veralgemeend systeem van loopbaanvermindering ten belope van 1/5de of 1 dag per week voor alle voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- een recht op vermindering van arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming, alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat de toepassing van het veralgemeend systeem van loopbaanvermindering met 1/5de betreft.

Van deze overeenkomst kan door het paritair comité of de onderneming op bepaalde punten worden afgeweken. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen zij :

- 1° bepaalde personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten;
- 2° de duur van de uitoefening van het recht op het krediet verlengen, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan;
- 3° de 5 % drempel wijzigen, rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen.

Daarnaast vraagt de Raad het behoud van de bestaande regels en bedragen die gelden voor het ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorg en het verlof voor bijstand aan zwaar zieken, zoals bepaald in de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

## B. Begeleidende maatregelen

1. Zoals beschreven in het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, merkt de Raad op dat, opdat het conventioneel systeem van loopbaanonderbreking haar volledige uitwerking zou hebben, het ook noodzakelijk is dat de bevoegde autoriteiten de vereiste maatregelen nemen.

In dat opzicht stelt de Raad vast dat de sociale partners in voornoemd akkoord de regering hebben verzocht dat zij na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad de nodige maatregelen zou nemen :

- om te voorzien in een financiële compensatie voor de werknemers in loopbaanonderbreking;

Met betrekking tot het recht op dergelijke uitkeringen, stelt de Raad vast dat in het huidige stelsel de grensarbeiders ervan uitgesloten worden, omwille van de verblijfsvoorwaarde voorzien in artikel 66, eerste lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

De Raad stelt zich de vraag van conformiteit van deze bepalingen met de Europese regelgeving.

- om de personen die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, uit te sluiten van het bestaand wettelijk kader, bepaald in de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en de daarop geënte uitvoeringsbesluiten, met dien verstande dat in een uitdovingsperiode voor de lopende onderbrekingen zou worden voorzien;
- om haar beslissing niet te voorzien in een vervangingsplicht van loopbaanonderbrekers uit te voeren en dit voor alle vormen en systemen van loopbaanonderbreking en dus ook in het stelsel ouderschapsverlof.

Met betrekking tot dit punt, stelt de Raad voor dat de vervangingsplicht effectief zou afgeschaft worden bij de inwerkingtreding van het nieuwe systeem op 1 januari 2002 en dat de lopende vervangingscontracten verder zouden uitgevoerd worden.

De Raad vraagt evenwel dat in geval van vervanging het huidige RSZ-voordeel zou behouden blijven.

2. De Raad stelt vast dat de hierboven beschreven principes per stelsel van loopbaanonderbreking verder werden uitgewerkt in bijlage I van voornoemd interprofessioneel akkoord.

In die optiek vraagt de Raad aan de regering dat zij de hiernavolgende maatregelen zou nemen.

- a. Met betrekking tot het tijdskrediet

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

- 1) inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

- voor de volledige onderbreking van de loopbaan in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 15.000 fr. in geval de voltijdse werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 20.000 fr. indien deze wel is bereikt;

Op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat die uitkeringen op respectievelijk 12.000 fr. en 16.000 fr. worden gebracht voor de werknemer die voor de onderbreking 4/5de werkte en op respectievelijk 11.250 fr. en 15.000 fr. voor de werknemer die voordien 3/4de werkte. Voor de werknemer die voordien halftijds werkte wordt die vergoeding op respectievelijk 7.500 fr. en 10.000 fr. gebracht.

- voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 7.500 fr. in geval de voltijdse werknemer de anciënniteit van 5 jaar als werknemer in de onderneming niet heeft bereikt en van 10.000 fr. indien deze wel is bereikt.

Ook op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat die uitkeringen op respectievelijk 6.000 fr. en 8.000 fr. worden gebracht voor de werknemer die voor de onderbreking 4/5de werkte en op respectievelijk 5.625 fr. en 7.500 fr. voor de werknemer die voordien ten minste 3/4de werkte.

Gelet op de doelstelling van het stelsel, namelijk een betere individuele combinatie van gezin en arbeid, is de Raad van oordeel dat er geen mogelijkheid tot cumul mag worden voorzien tussen de uitkering, die het verlies aan professioneel inkomen moet opvangen, en de inkomsten uit een zelfstandige activiteit, behalve indien deze reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende 1 jaar voor de datum van de aanvraag van de loopbaanonderbreking;

- in een aparte rekening van de uitgaven voor opname van de verschillende systemen van loopbaanonderbreking in de privé-sector en de publieke sector en in een garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe systeem ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget;
- in een gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid ten belope van 1 jaar, met dien verstande dat de gelijkstelling nooit meer dan 3 jaar kan bedragen indien het jaar tijdskrediet op sector of ondernemingsniveau zou opgetrokken worden;

2) inzake overgangsbepalingen en in de uitdoving van de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen :

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten houden op uitwerking te hebben op 31 december 2001;
- de loopbaanonderbrekingen die voor die datum zijn genomen of verlengd, houden op uitwerking te hebben op 31 december 2002, met dien verstande dat de na 1 januari 2002 genomen loopbaanonderbreking onder het oude systeem wordt meegeteld voor het aantal gelijktijdige aanvragen waarin is voorzien in het nieuwe systeem van tijdskrediet;
- zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst blijven de loopbaanonderbrekingen die voor deze datum voorzien in een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of in een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de hun uitwerking hebben, met dien verstande dat zij volledig geïmputeerd worden in het stelsel van tijdskrediet. Bovendien mag de totale periode van loopbaanonderbreking onder het oude systeem en het nieuwe systeem van tijdskrediet samen niet meer belopen dan 60 maanden op het geheel van de loopbaan.

b. Met betrekking tot het veralgemeend systeem van loopbaanvermindering met 1/5de :

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

1) inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

- in een vergoeding voor de loopbaanonderbreker ten belope van 3.000 fr.;
- in een aparte rekening van de uitgaven voor opname van de verschillende systemen en in een garantie dat de eventuele meerkosten van het nieuwe stelsel ten laste vallen van een specifiek overheidsbudget;
- in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid;

2) inzake overgangsbepalingen en in de uitdoving van het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de volgende elementen :

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten houden op uitwerking te hebben op 31 december 2001;
- zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst blijven de loopbaanonderbrekingen die voor deze datum voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de hun uitwerking hebben, met dien verstande dat ze volledig geïmputeerd worden in het stelsel van loopbaanvermindering met 1/5de (zowel inzake duurtijd als voor de vaststelling van de gelijktijdige afwezigheden);
- indien het bedrag van uitkeringen wordt verhoogd tegenover de bestaande bedragen, dan wordt het nieuwe bedrag toegepast op de 1/5de onderbrekingen.

c. Met betrekking tot de vermindering van arbeidsprestaties voor +50 jarigen

Voor dit stelsel vraagt de Raad dat de overheid zou voorzien :

1) inzake financiële maatregelen en gelijkstelling in de sociale zekerheid

- in een vergoeding van 5.000 fr. per maand voor een onderbreking ten belope van 1/5de per week en 13.000 fr. per maand voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;



Op deze vergoedingen wordt het principe van de proportionaliteit toegepast. Dit betekent concreet dat het bedrag voor een onderbreking ten belope van 1/2 per week wordt teruggebracht op 10.400 fr. voor de werknemer die voor die onderbreking 4/5de werkte en op 9.750 fr. voor de werknemer die voordien ten minste 3/4de werkte.

- in de gelijkstelling van de onderbrekingsperiode in de sociale zekerheid;

2) inzake overgangsbepalingen : in de uitdoving van soortgelijke bestaande stelsel van loopbaanonderbreking op basis van de hierboven beschreven principes.

x                    x                    x

Gelet op de timing waarbinnen het stelsel in werking zal treden, vraagt de Raad tenslotte dat de betrokken administraties tijdig de nodige maatregelen zouden nemen zodat enerzijds het systeem operationeel zou worden en anderzijds ze in staat zouden zijn om alle elementen bij te houden die een evaluatie van het stelsel moeten mogelijk maken.

Tenslotte vraagt de Raad dat de reglementaire bepalingen die in uitvoering van dit advies moeten genomen worden, hem ter advies zouden voorgelegd worden.

-----