

MEDEDELING Nr. 11

Zitting van dinsdag 30 oktober 2012

MEDEDELING BETREFFENDE DE INTERPRETATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST NR. 103 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN
TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN

**MEDEDELING NR. 11 VAN 30 OKTOBER 2012 BETREFFENDE DE INTERPRETATIE
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 TOT INVOERING VAN
EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN**

1. De Raad herinnert eraan dat hij op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen heeft gesloten teneinde de discrepantie die sinds de publicatie van het koninklijk besluit van 28 december 2011 was ontstaan tussen het recht op uitkeringen enerzijds en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering anderzijds op te heffen.

Het koninklijk besluit van 25 augustus 2012 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 uitkeringen betreft uitvoering aan het advies nr. 1.800 dat samen met voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst werd uitgebracht.

2. Naar aanleiding van een aantal vragen over de nieuwe regeling 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 bepaalde artikelen uit voornoemde de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

In dit kader wijst hij erop dat een collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgewerkt door de werknemers- en 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 een collectieve arbeidsovereenkomst te interpreteren.

3. De Nationale Arbeidsraad is met betrekking tot de artikelen 4, 5, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot navolgende eensgezinde interpretatie gekomen:

- a. Artikel 4 van de CAO nr. 103

In artikel 4, § 1, 3° wordt het bijkomend recht van 36 maanden voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering gekoppeld aan de voorwaarde van een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of de onderneming. Hiervoor komen ook de collectieve arbeidsovereenkomsten in aanmerking, die voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 zijn gesloten op sector- of ondernemingsniveau, in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.

De Raad herinnert eraan dat het recht op één jaar voltijds of halftijds tijdskrediet ingevolge artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau kon worden verlengd tot maximum 5 jaar. De collectieve arbeidsovereenkomsten, die in dit kader zijn gesloten, blijven, ingevolge de overgangsbepaling in artikel 22, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, geldig voor het recht op de bijkomende 36 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering.

Hij wijst erop dat het geenszins zijn bedoeling is in te breken in gemaakte afspraken op sector- of ondernemingsvlak. Artikel 4, § 1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 moet dan ook in dezelfde zin als artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis worden gelezen, namelijk dat het recht op het voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering tot maximum 36 maanden maar kan worden opgenomen volgens de modaliteiten die in de collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsvlak zijn of zullen worden vastgelegd.

b. Artikel 5 van de CAO nr. 103

De Raad herinnert eraan dat artikel 5, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voorziet in een afwijking op de anciënniteits- en loopbaanvoorwaarden voor werknemers die hun recht op ouderschapsverlof voor alle rechthebbende kinderen hebben uitgeput.

De Raad heeft echter vastgesteld dat deze bepaling, na de publicatie op 1 juni 2012 in het Belgisch Staatsblad van het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot omzetting van richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van richtlijn 96/34/, de indruk zou kunnen wekken dat werknemers met kinderen geboren voor 8 maart 2012, verplicht zijn om de vierde maand onbetaald verlof uit te putten alvorens ze op die afwijkende anciënniteitsvoorwaarde een beroep kunnen doen.

Hij wijst er evenwel op dat voornoemd koninklijk besluit, waarin die bijkomende vierde maand onbetaald ouderschapsverlof wordt voorzien, de onderhandelingen over de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 heeft doorkruist.

Gelet hierop, wenst hij te benadrukken dat het geenszins de bedoeling is geweest een werknemer te verplichten om een maand onbetaald ouderschapsverlof op te nemen om een beroep te kunnen doen op deze mogelijkheid, voorzien in artikel 5, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103. Om niet opnieuw een discrepantie te laten ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op loopbaanonderbreking, zou artikel 4, § 2/2, 3^{de} lid van het koninklijk besluit van 25 augustus 2012 die een gelijkaardige bepaling bevat, in dezelfde zin moeten worden geïnterpreteerd.

Daarnaast wordt in de commentaar van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voorzien dat de anciënniteitsvoorwaarden worden behouden in geval van overgang van ondernemingen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis. In dat geval zal de werkgever, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of technische eenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden. De Raad wijst er op dat dit principe ook geldt voor de andere gevallen van overgang van onderneming of interne verschuivingen binnen een groep.

c. Artikel 7 van de CAO nr. 103

De Raad herinnert eraan dat artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bepaalt op welke manier het reeds opgenomen krediet uit het verleden moet worden aangerekend op het huidige stelsel.

Het algemeen principe is dat het verleden wordt aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdscrediet (artikel 7, § 1, 1^{ste} lid).

In afwijking van dit algemeen principe, kan het verleden eerst worden aangerekend op het gemotiveerd tijdscrediet mits de werknemer een onbetwistbaar bewijs kan voorleggen dat wat in het verleden werd opgenomen, onder één van de betrokken motieven viel (artikel 7, § 1, 2^{de} en 3^{de} lid). Het overblijvend saldo van dit gemotiveerd tijdscrediet uit het verleden wordt vervolgens aangerekend op het niet-gemotiveerd tijdscrediet (artikel 7, § 1, 4^{de} lid).

Vanuit het oogpunt van billijkheid en gelijkheid van behandeling, had de Raad evenwel van in het begin de intentie om ook het overblijvend saldo van het niet-gemotiveerd tijdscrediet uit het verleden aan te rekenen op het gemotiveerd tijdscrediet. Opdat opnieuw hierdoor geen discrepantie zou ontstaan tussen het recht op uitkeringen en het recht op loopbaanonderbreking, dringt hij er bij de RVA op aan dezelfde interpretatie van die bepaling toe te passen.

d. Artikel 11, § 3 en 12, § 2 van de CAO nr. 103

Artikel 11, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bepaalt dat de tewerkstellingsvoorwaarden, in geval van schriftelijke kennisgeving, als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2, moeten vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

Artikel 12, § 2 heeft betrekking op werknemers die hun tijdscrediet wensen te verlengen. Daarin staat dat de schriftelijke kennisgeving en de termijnen als bepaald in § 1 van artikel 12 van toepassing zijn op de werknemer die de uitoefening van zijn recht wenst te verlengen.

Een strikte samenlezing van deze twee bepalingen, samen met de commentaar bij artikel 11 die stipuleert dat bij een overstap van de ene naar de andere vorm van tijdskrediet telkens moet worden gekeken naar de initiële aanvraag, zou kunnen impliceren dat in geval van overstap van het ene naar het andere stelsel, de tewerkstellingsvoorwaarden moeten vervuld zijn op het ogenblik van de eerste initiële aanvraag, ook al heeft de werknemer tijdens een tussenliggende periode het werk volgens het oorspronkelijk arbeidsregime hervat.

Concreet zal voor een werknemer, die uit ouderschapsverlof komt en dan omwille van de 5 % drempel het werk drie maanden moet hervatten vooraleer in tijdskrediet met motief te kunnen, worden gekeken naar de tewerkstellingsvoorwaarde voordat het ouderschapsverlof inging omdat de hele periode van ouderschapsverlof wordt geneutraliseerd. Voor de 12 maanden tewerkstellingsvoorwaarde wordt rekening gehouden met de 3 maanden voltijdse werkhervatting, evenals met de 9 maanden voltijds tewerkstelling voorafgaand aan de kennisgeving voor het ouderschapsverlof inging. Op dit vlak heeft de Raad echter geen wijzigingen willen aanbrengen ten opzichte van de regels die werden vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis.
