



Blijf met ons aan de spits van het sociaal recht

36 - 2012 - 31 augustus t.e.m. 6 september

Van 77bis naar 103: een nieuwe CAO over tijdkrediet: wijzigingen vanaf 1 september 2012

CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 augustus 2012 (BS 31 augustus 2012, derde editie)

KB van 25 augustus 2012 tot wijziging van het KB van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (BS 31 augustus 2012, tweede editie)

1. Situering

Een in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO is de juridische basisnorm die bepaalt onder welke voorwaarden een werknemer recht heeft op tijdkrediet. Tot voor kort ging het om de in 2001 gesloten CAO nr. 77bis.

Aan een werknemer die aan zijn werkgever de toepassing vraagt van het recht op tijdkrediet bepaald in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO, kunnen door de RVA betaalde onderbrekingsuitkeringen worden toegekend. De toekenningsvoorwaarden en het bedrag van die onderbrekingsuitkeringen zijn bepaald in een koninklijk besluit van 12 december 2001. Dat wil dus zeggen dat rekening moet worden gehouden met twee verschillende juridische instrumenten: enerzijds de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO die het recht op tijdkrediet bij de werkgever regelt, anderzijds het koninklijk besluit over het recht op onderbrekingsuitkeringen bij de RVA.

Eerder dit jaar, namelijk met ingang van 1 januari 2012, werden al belangrijke wijzigingen aangebracht aan het koninklijk besluit over de onderbrekingsuitkeringen (zie *SoCompact* nr. 1-2012). Hierdoor was een grotere discrepantie ontstaan tussen het recht op tijdkrediet (bepaald in de CAO nr. 77bis) en het recht op onderbrekingsuitkeringen (bepaald in het koninklijk besluit van 12 december 2001). Dat wil zeggen dat er sinds 1 januari 2012 meer situaties waren waarin wel een recht op tijdkrediet bestond, maar geen recht op onderbrekingsuitkeringen voor de periode waarin het tijdkrediet werd opgenomen.

Om een einde te maken aan die discrepanties werd in juni in de Nationale Arbeidsraad een nieuwe CAO gesloten over het tijdskrediet: de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. De nieuwe CAO werd algemeen verbindend verklaard door een koninklijk besluit van 25 augustus 2012 en is op 1 september jongstleden in werking getreden. De oude CAO nr. 77bis werd echter niet opgeheven. Hij blijft in een aantal beperkte situaties van toepassing als overgangsmaatregel.

Met ingang van 1 september 2012 wordt de reglementering niet alleen gewijzigd door de inwerkingtreding van de nieuwe CAO nr. 103. Ook het koninklijk besluit dat het recht op de onderbrekingsuitkeringen regelt, wordt (nogmaals) gewijzigd met ingang van 1 september 2012 en dat door een koninklijk besluit van 25 augustus 2012. De wijzigingen aan het koninklijk besluit over de onderbrekingsuitkeringen zijn enerzijds van wetstechnische aard. Zo worden de verwijzingen naar de CAO nr. 77bis vervangen door verwijzingen naar de nieuwe CAO nr. 103. Anderzijds worden ook een aantal inhoudelijke wijzigingen aangebracht aan het koninklijk besluit over de onderbrekingsuitkeringen en dat wat betreft de onderbrekingsuitkeringen voor de oudere werknemers.

De evolutie die het recht op tijdskrediet en het recht op onderbrekingsuitkeringen heeft ondergaan, is dus behoorlijk complex. In wat volgt, krijgt u de hoofdlijnen van de regeling zoals zij van toepassing is sinds 1 september 2012. Daarbij wordt een kort overzicht gegeven van de verschillende mogelijkheden om tijdskrediet te nemen overeenkomstig de CAO nr. 103, zonder daarbij telkens in te gaan op alle voorwaarden die gelden om het recht te kunnen uitoefenen, bijvoorbeeld op het vlak van de anciënniteit bij de werkgever, de arbeidsregeling waarin de werknemer is tewerkgesteld en de minimumduur van het tijdskrediet.

De CAO nr. 103 verschilt overigens vooral van de CAO nr. 77bis op het vlak van de verschillende mogelijkheden om tijdskrediet te nemen en op het vlak van de maximumduur van het tijdskrediet. Andere aspecten, zoals bijvoorbeeld het voorkeur- en planningsmechanisme (zie www.sociaalcompendium.be) en de ontslagbescherming, werden zo goed als ongewijzigd overgenomen.

2. Tijdskrediet op basis van de CAO nr. 103

De CAO nr. 103 voorziet enerzijds in een algemeen recht op tijdskrediet, anderzijds in een bijzonder recht op landingsbanen voor oudere werknemers. Het algemeen recht op tijdskrediet is beperkt in de tijd. Het recht op landingsbanen van oudere werknemers bestaat zonder maximumduur.

De werknemers die recht hebben op tijdskrediet op basis van de CAO nr. 103, hebben gedurende de periode waarin het tijdskrediet wordt opgenomen, recht op de onderbrekingsuitkeringen bepaald in het koninklijk besluit van 12 december 2001. De onderbrekingsuitkeringen voor de oudere werknemers in het stelsel van de landingsbanen zijn hoger dan de uitkeringen in het algemeen stelsel van het tijdskrediet.

2.1. Algemeen recht op tijdskrediet

In de regeling van het algemeen recht op tijdskrediet wordt een onderscheid gemaakt tussen tijdskrediet zonder motief en tijdskrediet met motief.

Tijdskrediet zonder motief

Zonder dat zij daarvoor een reden moeten opgeven, hebben werknemers recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering voor 12 maanden voltijds equivalent. Dat wil zeggen dat ofwel 12 maanden voltijds tijdskrediet, ofwel 24 maanden halftijdse loopbaanvermindering, ofwel 60 maanden 1/5-loopbaanvermindering, ofwel een combinatie van die stelsels tot een voltijds equivalent van 12 maanden kan worden genomen.

Tijdskrediet met motief

Ingeval de werknemer tijdskrediet wil opnemen omwille van een bijzondere reden, kan hij eventueel recht hebben op een langere periode van tijdskrediet.

De CAO nr. 103 voorziet namelijk in een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering met motief. Naar gelang van het motief gaat het om een *bijkomend* recht van 36 of 48 maanden.

Er bestaat een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering van maximaal 36 maanden indien het tijdskrediet wordt genomen om:

- voor zijn kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar,
- palliatieve zorg te verlenen,
- bijstand of zorg te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid,
- een opleiding te volgen.

Voor het bijkomend recht van 36 maanden kan een voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering maar worden opgenomen indien de sector of onderneming hierover een CAO heeft afgesloten. Merk op dat die voorwaarde niet geldt in het geval van een 1/5-loopbaanvermindering.

Bovendien wordt een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering toegekend van maximaal 48 maanden indien het tijdskrediet wordt opgenomen om:

- zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar,
- bijstand of verzorging te verlenen aan zijn minderjarig zwaar ziek kind of een minderjarig zwaar ziek kind dat gezinslid is.

Anders dan bij tijdskrediet zonder motief, wordt het bijkomend recht van 36 en 48 maanden niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

Het bijkomend recht van 36 maanden wordt aangerekend op het bijkomend recht van 48 maanden en omgekeerd.

2.2. Recht op landingsbanen voor oudere werknemers

Op basis van de CAO nr. 103 hebben werknemers van **55 jaar en ouder** met een loopbaan als werknemer van 25 jaar, zonder maximumduur recht op halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering.

In een aantal uitzonderingsgevallen bestaat dat recht al vanaf de leeftijd van **50 jaar**. Die uitzonderingen verschillen naar gelang van de vorm van de loopbaanvermindering en worden weergegeven in de onderstaande tabel.

uitzonderingen: landingsbanen vanaf 50 jaar	
loopbaan- vermindering met	voorwaarden
1/2	<ul style="list-style-type: none">gedurende minstens 5 (of 7) jaar in de voorafgaande 10 (of 15) jaar actief geweest zijn in een zwaar beroepen dit zwaar beroep komt voor op lijst knelpuntberoepen
1/5	<ul style="list-style-type: none">ofwel gedurende minstens 5 (of 7) jaar in de voorafgaande 10 (of 15) jaar actief geweest zijn in een zwaar beroepofwel een beroepsloopbaan van 28 jaar hebben, voor zover dit recht uitdrukkelijk is voorzien in een sectorale CAO
1/2 en 1/5	aanvangsdatum ligt in periode erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, en er is cumulatief voldaan aan de volgende voorwaarden: <ul style="list-style-type: none">aanvraag tot erkenning kaderen in een herstructureringsplan en aantonen dat ontslagen zijn vermedenaantonen dat aantal werknemers dat overgaat naar SWT (brugpensioen) daardoor is verminderdminister van Werk heeft in erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan die voorwaarden is voldaan

Maar let op, niettegenstaande in de hierboven vermelde uitzonderingsgevallen al vanaf 50 jaar een recht op halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering bestaat, kunnen de werknemers die van dat recht gebruik maken **pas vanaf de leeftijd van 51 jaar de verhoogde onderbrekingsuitkeringen** voor oudere werknemers genieten. In de periode tussen 50 en 51 jaar hebben zij recht op de lagere onderbrekingsuitkeringen van het algemene stelsel. Wat de oudere werknemers betreft, is dus opnieuw een discrepantie ontstaan tussen het recht op halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering en het recht op de (verhoogde) onderbrekingsuitkeringen.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 11-12, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
