
Sociale partners sneller dan wetgever: CAO nr. 103ter past recht op tijdskrediet aan

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse biedt **opleidingen op maat** aan over één of meer onderdelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Interesse in een in-house opleiding? Contacteer Stéphanie Moreels [per e-mail](#) of telefonisch op 09 220 82 00 voor meer info over de mogelijkheden. [Hier](#) vindt u alvast **praktische schema's** over de belangrijkste maatregelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Wij vermelden erbij wat u op uw 'to do list' moet noteren.

CAO nr. 103ter van 20 december 2016 tot aanpassing van de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Het voorontwerp van wet Werkbaar en Wendbaar werk voorziet in een uitbreiding van het recht op tijdskrediet voor zorgmotieven. Die bepalingen zullen echter, als zij al ongewijzigd worden goedgekeurd, niet in werking treden. Dat komt omdat in het voorontwerp bepaald is dat de uitbreiding enkel geldt indien het recht op tijdskrediet met motief niet vóór 1 januari 2017 wordt uitgebreid in de CAO nr. 103. De Nationale Arbeidsraad heeft die uitbreiding deze week gerealiseerd met de CAO nr. 103ter.

1. Afstemmen van het recht op afwezigheid op het recht op uitkeringen

De voorwaarden waaronder een werknemer bij zijn werkgever aanspraak kan maken op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering (hieronder verder algemeen aangeduid als tijdskrediet), zijn bepaald in de CAO nr. 103. De voorwaarden waaronder een werknemer door de RVA betaalde onderbrekingsuitkeringen kan krijgen tijdens de periode waarin hij tijdskrediet neemt, zijn bepaald in een koninklijk besluit van 12 december 2001. De teksten van de CAO en van het koninklijk besluit zijn echter niet volledig op elkaar afgestemd. Hierdoor bestaan er discrepanties tussen het recht op tijdskrediet en het recht op onderbrekingsuitkeringen.

Die discrepanties zijn sinds 1 januari 2015 nog groter geworden. Dat komt omdat een aanpassing van het koninklijk besluit m.b.t. de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen met ingang van die datum, niet werd gevolgd door een gelijkaardige aanpassing van de CAO nr. 103 (zie [SoCompact nr. 01-2015](#)).

De CAO nr. 103ter werkt die discrepanties weg.

1.1. Recht op niet-gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft

Voorheen - Met ingang van 1 januari 2015 werd het recht op onderbrekingsuitkeringen voor het niet-gemotiveerd tijdskrediet afgeschaft in het koninklijk besluit. Het recht niet-gemotiveerd tijdskrediet op te nemen werd daarentegen tot nu toe behouden in de CAO nr. 103.

Voortaan - Door de hier besproken wijziging wordt het recht op tijdskrediet zonder motief volledig opgeheven in de CAO nr. 103. Vanaf de inwerkingtreding van de CAO nr. 103ter zal tijdskrediet hierdoor enkel nog kunnen worden opgenomen omwille van een zorgmotief, een opleiding of onder de vorm van een landingsbaan voor oudere werknemers.

Recht op tijdskrediet zonder motief	
nu	na inwerkingtreding CAO nr. 103ter
<ul style="list-style-type: none">▪ ofwel 12 maanden voltijds tijdskrediet▪ ofwel 24 maanden halftijdse loopbaanvermindering▪ ofwel 60 maanden 1/5^{de} loopbaanvermindering▪ ofwel een combinatie van die stelsels ▪ geen recht op onderbrekingsuitkeringen	opgeheven

1.2. *Uitbreiding van het recht op tijdskrediet voor zorgmotieven*

Voorheen - Het recht op onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet voor zorgmotieven werd in het koninklijk besluit met ingang van 1 januari 2015 uitgebreid tot een maximumperiode van 48 maanden. Het door de CAO nr. 103 toegekende recht op tijdskrediet geldt daarentegen voor sommige zorgmotieven voor maximum 36 maanden en voor andere zorgmotieven voor maximum 48 maanden (zie in de tabel hieronder).

Daardoor zijn er nu gevallen waarin het koninklijk besluit een recht op onderbrekingsuitkeringen voor zorgmotieven verleent, maar daaraan geen gevolg kan worden gegeven door de RVA omdat de CAO nr. 103 het recht op tijdskrediet voor zorgmotieven maar voor een kortere periode toekent.

Voortaan - Nu brengt de CAO nr. 103ter het recht op tijdskrediet voor alle zorgmotieven op maximum 51 maanden. Die maximale duur is vast en wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule (halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering).

Om een nieuwe discrepantie te voorkomen tussen het recht op afwezigheid door tijdskrediet en het recht op uitkeringen, is een gelijktijdige aanpassing noodzakelijk in het koninklijk besluit dat het recht op de onderbrekingsuitkeringen regelt. De Nationale Arbeidsraad vraagt daarom een aanpassing aan het koninklijk besluit in die zin dat zou worden voorzien in een recht op onderbrekingsuitkeringen

voor alle zorgmotieven voor een periode van maximum 51 maanden. Het ligt in de lijn van de verwachtingen dat die aanpassing er zal komen.

Recht op tijdskrediet voor zorgmotieven			
motieven	nu		na inwerkingtreding CAO nr. 103ter en onder voorbehoud van aanpassing KB
	recht op tijdskrediet (in maanden)	recht op onderbrekingsuitkeringen (in maanden)	recht op tijdskrediet en op onderbrekingsuitkeringen (in maanden)
zorg voor kind tot 8 jaar	36	48	51
palliatieve zorg	36	48	
zorg zwaar ziek gezins- of familielid	36	48	
zorg gehandicapt kind tot 21 jaar	48	48	
zorg zwaar ziek minderjarig kind	48	48	

2. Recht op 1/5de loopbaanvermindering voor werknemers die twee deeltijdse tewerkstellingen cumuleren

Voorheen - Het recht op een 1/5de loopbaanvermindering wordt enkel toegekend aan de werknemers die gedurende de 12 maanden die aan de tijdskredietaanvraag voorafgaan, **voltijds** tewerkgesteld zijn. Dat geldt zowel in het gewone stelsel als voor de landingsbanen.

Voortaan - De CAO nr. 103 wordt nu aangepast zodat voortaan ook werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij twee werkgevers, hun arbeidsprestaties met 1/5 kunnen verminderen:

- voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer bij beide werkgevers in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat;
- met toestemming van de werkgever(s) waarbij de tijdskredietaanvraag wordt verricht.

Die aanpassing ligt in de lijn van wat het Grondwettelijk Hof in 2014 al heeft beslist (zie www.sociaalcompendium.be).

Om de 1/5de vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de tijdskredietaanvraag wordt gedaan.

De 1/5de loopbaanvermindering kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5de loopbaanvermindering vormt.

Uit de tekst van de nieuwe bepaling lijkt ook te volgen dat de 1/5de loopbaanvermindering niet enkel proportioneel bij elk van de twee werkgevers, maar ook volledig bij één werkgever kan worden opgenomen. Die werkgever moet daar mee akkoord gaan.

3. Andere aanpassingen

De CAO nr. 103ter wijzigt de CAO nr. 103 ook op een aantal andere (veelal technische) vlakken.

Bij het bepalen van het recht op tijdskrediet van een werknemer moet rekening worden gehouden met de periodes van tijdskrediet die de werknemer eventueel al heeft opgenomen in het verleden. De CAO nr. 103ter past de verrekeningsregels aan die daarbij gevolgd moeten worden.

Om recht te hebben op een landingsbaan overeenkomstig de CAO nr. 103, moet de werknemer in beginsel een loopbaan van 25 jaar als werknemer hebben. De wijze waarop het beroepsverleden van 25 jaar wordt berekend, wordt ook aangepast.

Op deze wijzigingen wordt hier niet verder ingegaan.

4. Inwerkingtreding

De sociale partners willen vermijden dat een nieuwe discrepantie ontstaat tussen het recht op afwezigheid en het recht op onderbrekingsuitkeringen. De CAO nr. 103ter zal daarom maar in werking treden op:

- het tijdstip waarop het koninklijk besluit wordt aangepast dat de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen regelt;
- en uiterlijk op 1 april 2017.

5. Overgangsbepalingen

De CAO nr. 103ter is alleen van toepassing op de aanvragen en de verlengingsaanvragen die worden ingediend na de inwerkingtreding ervan.

Om de continuïteit tussen de nieuwe en de oude regeling te verzekeren, blijven een aantal door de CAO nr. 103ter gewijzigde artikelen van toepassing op de werknemers die op de datum van de inwerkingtreding van de CAO nr. 103ter al in een lopend stelsel van tijdskrediet zitten. Het gaat om de

artikelen die het tijdskrediet zonder motief, het tijdskrediet met motief en de berekening van de beroepsloopbaan van 25 jaar voor de landingsbanen, regelen.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook: [WikiSoc](#) 