

m&mento

van de werkgever

5

Maandelijks informatieblad over sociale en fiscale reglementering | Partena | Mei 2014



Dossier

Het gebruik van talen in de sociale relaties 03



Actualiteit

Loonbeslag of -overdracht: kan de werkgever hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor de schulden van een werknemer? 10

Ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand voor de contractuele personeelsleden van de ambassades 12

Einheidsstatuut: nieuwe ontwikkelingen voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering 13

Aanpassingen van de lonen in mei 2014 14



Blijf op de hoogte met SocialEye, dé sociaal-juridische website voor HR-professionals

Als HR-professional of specialist in sociaal recht wordt u – waarschijnlijk meer dan u lief is – geconfronteerd met een constant veranderende wetgeving. Gelukkig is er SocialEye, een handige online databank die alle sociaal-juridische informatie voor u bundelt.

Op SocialEye vindt u de expertise van Partena onderverdeeld in 3 complementaire modules:

- **SocialEye Juridisch:** de wetgeving omgezet in hapklare vuistregels en handleidingen
- **SocialEye Praktisch:** een schat aan levenservaring en pasklare oplossingen
- **SocialEye Benefits:** uw gids in verloningen, loonfiscaliteit en loonoptimalisatie



**Surf naar www.social-eye.be
en stap binnen in de meest complete databank voor HR-professionals**

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. **Hoofdredacteur:** Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Anne Beckers, Olivier Henry, Donatienne Knipping, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).
Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

36^e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



Het gebruik van talen in de sociale relaties

In tegenstelling tot in de ons omringende landen impliceert de toepassing van de sociale reglementering in België dat de taalwetgeving van de Gewesten en de Gemeenschappen moet worden nageleefd. Naar aanleiding van de recente aanpassingen aan het decreet van 19 juli 1973 van het Vlaams Gewest geven we een overzicht van de algemene bepalingen ter zake.

01 Algemeen

Op basis van artikel 129, § 1 van de Belgische Grondwet regelen de Parlementen van de Vlaamse en Franse Gemeenschap elk voor zich, bij decreet, het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, evenals de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen. Bovenop deze twee decreten geldt nog een nationale wetgeving...

Drie normatieve teksten dus die het gebruik van talen in een arbeidsrelatie regelen:

- 1 het decreet van 19 juli 1973 voor het Vlaams Gewest, maar met uitsluiting van de gemeenten met 'taalfaciliteiten' gelegen in het Vlaams Gewest;
- 2 het decreet van 30 juni 1982 voor het Waals Gewest, maar met uitsluiting van de gemeenten met 'taalfaciliteiten' gelegen in het Waals Gewest;
- 3 de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken voor het

tweetalige Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voor de zogenaamde 'faciliteitengemeenten' en voor het Duitstalige Gewest.

Het essentiële criterium voor de toepassing van een van deze regelgevingen is de **plaats van de exploitatiezetel** waaraan de werknemer is verbonden, ongeacht zijn woon- of verblijfplaats.

Voorbeeld 1: Een werknemer woont in Brussel maar werkt in en hangt af van een exploitatiezetel die in Mechelen is gevestigd. Hij zal onderworpen zijn aan het decreet van 19 juli 1973 van de Nederlandse Cultuurraad (= Vlaamse Raad die het exclusieve gebruik van het Nederlands oplegt).

Voorbeeld 2: Een werknemer woont in Halle (provincie Vlaams Brabant) maar werkt in Louvain-la-Neuve. Hij zal onderworpen zijn aan het decreet van 30 juni 1982 van de Franse Gemeenschap die het gebruik van de Franse taal in de sociale relaties oplegt. >>

Voorbeeld 3 : Een werknemer woont in Tervuren (provincie Vlaams Brabant) maar werkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In dit geval moet het Frans worden gebruikt voor een Franstalige persoon en het Nederlands voor een Nederlandstalige persoon.

Onder ‘exploitatiezetel’ verstaan we, voor elk van de decreten waarvan hierboven sprake, iedere vestiging of centrum van activiteit met enige standvastigheid waaraan de werknemer gehecht is: het is daar waar doorgaans de opdrachten en instructies aan de werknemer worden gegeven, waar hem alle mededelingen worden gedaan en waar hij zich tot

zijn werkgever wendt (Cass., 22 april 2002, RW 2002-2003, 1542).

Een tijdelijke werf zal niet worden beschouwd als een exploitatiezetel wanneer de aanwervingen of ontslagen alsook de loonverwerking in de maatschappelijke zetel gebeuren.

Voor vertegenwoordigend handelspersoneel (en rondreizend personeel in het algemeen) moet niet de plaats waar de activiteit wordt uitgeoefend in aanmerking worden genomen maar wel de zetel van de onderneming van waar hij zijn opdrachten krijgt.

02 Vlaams Gewest

Het decreet van 19 juli 1973 (ook ‘september-decreet’ genoemd) verplicht het **exclusieve gebruik** van het Nederlands in het Nederlandse taalgebied, met andere woorden in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost- en West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant.

Zijn daarentegen niet onderworpen aan dit decreet, het Waals Gewest, het Duitstalige Gewest, het ‘Brussels Hoofdstedelijk Gewest’, en de verschillende gemeenten met ‘taalfaciliteiten’ (zie hieronder).

1 Bedoelde bedienden

Het decreet is van toepassing voor de werkgevers (natuurlijke personen of rechtspersonen) die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Zie hierboven voor de notie van exploitatiezetel.



Noot – Volgens een meerderheidsrechtspraak moeten de taalregels door de werkgever worden nageleefd, niet door de werknemer. Zo mag een werknemer, wanneer hij zijn ontslag geeft, zijn opzegging betekenen in een andere taal dan de taal die is vereist in hoofde van de werkgever. De betekening mag naar keuze van de werknemer in het Nederlands, Engels, Duits, enz. gebeuren.

2 Voorwerp van het decreet

Het exclusieve gebruik van het Nederlands is verplicht in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer en ook in de akten en documenten die worden opgelegd door de wet en de verordeningen, met name alle akten en documenten van de werkgever en alle documenten die bestemd zijn voor het personeel en voorgeschreven zijn bij wet.

Begrip ‘sociale betrekkingen’

Onder ‘sociale betrekkingen’ verstaat men alle individuele en collectieve contacten, zowel mondeling als schriftelijk, tussen werkgevers en werknemers (of sollicitanten) die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Worden onder andere bedoeld: opdrachten, mededelingen, dienstnota’s, publicaties evenals de personeels- of dienstbijeekomsten, vergaderingen van de sociale dienst, van de arbeidsgeneeskundige dienst, het sociaal werk, bijscholingen, disciplinaire procedures, receptie, enz.

Dit zijn eveneens de betrekkingen die plaats hebben in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en de relaties tussen werkgever en vakbondsafvaardiging.

Daarentegen is het decreet niet van toepassing op andere betrekkingen dan sociale.



Voorbeelden:

- de betrekkingen met de sociale instellingen zelfs opgericht op basis van arbeidsverhoudingen (RSZ, RVA, sociaal secretariaat, Sociale Inspectie, interbedrijfsgeneeskundige dienst, vakbonden);
- de industriële, commerciële of administratieve betrekkingen;
- de betrekkingen met cliënteel;
- de betrekkingen tussen werknemers;
- de betrekkingen met ondernemingen.

Deze uitzonderingen zijn slechts toegelaten in zoverre ze niet gebeuren via akten of documenten die door de wet worden voorgeschreven.

Akten en documenten

Alle documenten bestemd voor het personeel evenals de akten en documenten voorgeschreven door de wet of door de verordeningen moeten in het Nederlands opgesteld zijn.

Documenten voor het personeel

De documenten voor het personeel die in het Nederlands opgesteld moeten worden zijn: arbeidsovereenkomsten, richtlijnen voor het werk, loonafrekeningen, arbeidsreglement, betekening van de opzegging, fiscale fiches, ZIV-documenten, documenten bij het einde van de overeenkomst zoals werkloosheidsdocument, arbeidsbewijs, vakantieattesten, elk aangeplakt bericht, elke rondgedeelde circulaire, enz.

Akten en documenten voorgeschreven door de wet

Onder akten en documenten van de werkgever voorgeschreven door de wet of door verordeningen verstaat men onder andere:

- het personeelsregister;
- de documenten voor de sociale instellingen (bv. kwartaalaangifte aan de RSZ);
- de aangiften voor de vennootschapsbelasting;
- de verzekeringsovereenkomsten voorgeschreven door de wet (bv. arbeidsongevallenverzekering);
- de inschrijving in het handelsregister;
- alle akten en documenten die opgesteld moeten worden door de handelswetgeving (bv. oprichtingsakte van een vennootschap, verslagen van de raad van beheer, het proces-verbaal van de algemene vergadering);
- alle boekhoudkundige documenten voorgeschreven door de wet (bv. de balans, de inventaris, het dagboek, de winst- en verliesrekening).

De briefwisseling uitgaande van de onderneming, de niet verplichte boekhoudkundige documenten, de schriftelijke betrekkingen met filialen of cliënteel, de organisatie van de interne diensten, de publiciteit, enz. zijn niet onderworpen aan het decreet omdat ze niet voorgeschreven zijn door de wet.

Mogelijkheid van een andere taalversie (= nieuw)

In april 2013 oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat de verplichting ingevoerd door het Vlaams decreet van 19 juli 1973 om **alle arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter** exclusief in het Nederlands op te stellen in strijd was met het principe van het vrij verkeer van werknemers (HJEU, 16 april 2013, C-202/11, Anton Las - PSA Antwerpen NV, <http://curia-europa.eu>).

Ingevolge deze beslissing heeft de Vlaamse regering het decreet van 19 juli 1973 in overeenstemming gebracht met het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie; deze aanpassingen worden voorzien door het decreet van 14 maart 2014 (B.S. 22.04.2014, 2^e Ed.).

In het geval van een grensoverschrijdende tewerkstelling kan voor **de individuele arbeidsovereenkomsten (en enkel voor dit type overeenkomsten)** bijkomend een 'rechtsgeldige' (= authentieke) versie worden opgemaakt in een andere taal dan het Nederlands die door alle betrokken partijen wordt begrepen. Onder 'andere taal' verstaan we:

- een officiële taal van de Europese Unie (Bulgaars, Deens, Duits, Engels, Ests, Fins, Frans, Grieks, Hongaars, Iers, Italiaans, Kroatisch, Lets, Litouws, Maltees, Nederlands, Pools, Portugees, Roemeens, Slovaaks, Sloveens, Spaans, Tsjechisch en Zweeds);
- of een officiële taal van een van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER) maar die geen lid zijn van de EU (IJslands en Noors).

Het gebruik van een andere taal (d.w.z. een andere taalversie) is evenwel slechts mogelijk wanneer de werknemer:

- ofwel zijn woonplaats heeft op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie of van de EER;



- ofwel zijn woonplaats heeft op het Belgische grondgebied en heeft gebruikgemaakt van zijn recht op vrij verkeer van werknemers of van de vrijheid van vestiging;
- ofwel valt onder het vrij verkeer van werknemers op grond van een internationaal of supranationaal verdrag.

Voorbeeld 1:

Een Britse onderdaan die in Engeland woont krijgt een onderzoeksmandaat bij een groot farmaceutisch bedrijf in Gent ten belope van 3 dagen/week. De arbeidsovereenkomst die wordt gesloten met deze Britse werknemer moet in het Nederlands worden opgesteld, maar er kan wel een Engelse versie aan toegevoegd worden (= taal die door beide partijen wordt begrepen).

Voorbeeld 2:

Een Italiaanse onderdaan verlaat zijn Milanese werkgever (Italië) en vestigt zich in Brussel. Hij sluit een arbeidsovereenkomst met een import-exportbedrijf uit Antwerpen. De arbeidsovereenkomst moet in het Nederlands worden opgesteld maar er kan wel een andere taalversie (bv. Italiaans, Frans of Engels) worden toegevoegd.



Noot – Als er een verschil bestaat tussen de Nederlandse versie en de anderstalige versie van het document heeft de Nederlandse versie voorrang (art. 5, § 4).

Mogelijkheid van een vertaling

Indien de personeelsbezetting het rechtvaardigt en op unaniem verzoek van de werknemersafgevaardigden van de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, van de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, is een vertaling in een of meerdere andere talen (bv. het Frans) toegestaan. Die moet worden toegevoegd aan de boodschappen, mededelingen, akten, certificaten en formulieren die bestemd zijn voor het personeel. De bepalingen in verband met de vertaling moeten schriftelijk opgesteld

worden op straffe van nietigheid en zijn geldig voor 1 jaar (art. 5, § 3).

We merken nog op dat de arbeidsrechtbank van Brussel heeft geoordeeld dat een tweetalige ontslagbrief niet in strijd is met het decreet indien uit de brief kan worden afgeleid dat in de eerste plaats gebruik werd gemaakt van het Nederlands (Nederlandse tekst in het vet gevolgd door de vertaling in een normaal lettertype) (Arbr. Brussel 2 juli 2007, onuitgeg., A.R. nr. 02907/05).

3 Sanctie

Alle akten en documenten die in strijd zijn met de bepalingen van het decreet zijn nietig naar absolute nietigheid. Deze nietigheid geldt met terugwerken de kracht: het nietige document wordt geacht nooit bestaan te hebben en dat geldt ook voor de wilsuitdrukking (Cass. 31 januari 1978, RDS 1978, p. 329; Arbh. Brussel, 1 juni 2012, onuitgeg., A.R. nr. 2011/AB/365). Er kan dus bijvoorbeeld geen rekening worden gehouden met een ingebrekestelling die in het Frans aan een werknemer wordt gericht door een werkgever met exploitatiezetel in het Nederlandstalige gebied. Het document moet dus worden vervangen, maar het vervangend document heeft slechts uitwerking in de toekomst, zijnde vanaf de dag van de vervanging (art. 10, 4^e lid).

De nietigheid van het document mag de werknemer echter niet benadelen; is dit wel het geval dan is de werkgever verantwoordelijk voor de aangerichte schade.

Voorbeeld:

Een Franssprekende werknemer werkt in Vlaanderen in een exploitatiezetel in Kortrijk. Hij wordt ontslagen met een ontslagbrief opgesteld in het Frans. Na verloop van zijn opzegging kan de werknemer de nietigheid van de brief invoeren (omdat die niet opgesteld was in het Nederlands) en dientengevolge de betaling eisen van een compenserende opzeggingsvergoeding indien hij wordt verzocht de onderneming onmiddellijk te verlaten.



03 Waals Gewest

Het Decreet van 30 juni 1982 van de Cultuurraad van de Franse Gemeenschap regelt het taalgebruik in het Franse taalgebied (art. 1), m.a.w. de provincies Waals-Brabant, Henegouwen, Luxemburg, Namen, Luik, met uitzondering echter van de gemeenten uit het Duitse taalgebied, de gemeenten met 'taalfaciliteiten' gelegen in het Franse taalgebied (zie verder) en de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

1 Bedoelde werkgevers

Het decreet is van toepassing voor de werkgevers (natuurlijke personen of rechtspersonen) met een exploitatiezetel in het Waals Gewest.

Zie hoger voor de notie van exploitatiezetel.

Het Nederlandse taalgebied, het Duitse taalgebied, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de gemeenten met 'taalfaciliteiten' worden niet bedoeld door dit decreet (zie verder).

2 Voorwerp van het decreet

Volgens het decreet is het gebruik van de Franse taal verplicht voor werkgevers (natuurlijke of rechtspersonen) met exploitatiezetel gevestigd in het Franse taalgebied.

Het gebruik van de Franse taal is verplicht in de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemer alsook in de akten en documenten voorgeschreven door de wet en de verordeningen.

Zoals in het september-decreet, omvat het begrip 'sociale betrekkingen' alle individuele en collectieve contacten tussen werkgever en werknemers.

Vallen dus onder de toepassing van dit decreet, de opdrachten, de dienstnota's en de mededelingen aan het personeel. De betrekkingen binnen de

ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk worden eveneens beoogd.

Alle akten en bedrijfsdocumenten die voor het personeel bestemd zijn (ook al is dat niet als dusdanig aangegeven) (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, loonbriefje, betekening van de opzegging) of die door de wet en de verordeningen zijn voorgeschreven, moeten in het Frans opgesteld worden.

Het decreet laat evenwel toe dat de partijen een bijkomend document in een andere taal opstellen (bv. het Nederlands). Maar zo'n vertaling is niet verplicht.

3 Sanctie

Alle akten en documenten die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet zijn **nietig naar absolute nietigheid**; er kan dus geen rekening worden gehouden met een nietige akte, noch met de wil die er wordt in uitgedrukt.

Voorbeeld:

Een werknemer die in Luik werkt en in Limburg (Hasselt) woont, wordt ontslagen. Zijn opzegging wordt in het Nederlands betekend. Deze betekening is nietig naar absolute nietigheid. Na afloop van de opzegging wordt de werknemer dus geacht nog steeds in dienst te zijn. Als de werkgever toch een einde wil maken aan de arbeidsbetrekkingen, zal hij een compenserende opzeggingsvergoeding moeten betalen.

Deze nietigheid vervalt pas wanneer de akten en documenten vervangen worden door een conforme versie.

Het vervangende document heeft echter pas uitwerking in de toekomst, dit wil zeggen vanaf de dag van de vervanging.



04 Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Duits Gewest en faciliteitengemeenten

De gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 regelen het taalgebruik voor de gebieden waarvoor het decreet van de Vlaamse of Waalse Gemeenschap niet van toepassing is.

Het gaat hier meer bepaald om het tweetalige gebied 'Brussel-Hoofdstad' (19 gemeenten), de 'faciliteitengemeenten' in het Vlaams of Waals Gewest gelegen en het Duitse taalgebied (nl. de gemeenten Eupen en St-Vith).

1 Bedoelde werkgevers

De werkgevers (natuurlijke of rechtspersonen) die in deze gebieden een industriële, commerciële of financiële activiteit uitoefenen, zijn onderworpen aan deze wetgeving (art. 52, § 1). Bijgevolg zijn de landbouwbedrijven en de werkgevers die niet-commerciële of openbare-nutsactiviteiten uitvoeren, d.w.z. de non-profitsector (bv. hospitalen, vzw's) niet bedoeld door deze wetgeving.

2 Voorwerp van de reglementering

Voor alle akten en documenten opgelegd door de wet en de verordeningen (overeenkomst, opzeggingsbrief, C4, enz.) evenals voor alle documenten bestemd voor het personeel (mededelingen, dienstnota's, berichten) (art. 52, § 1), zal de taal die gebruikt moet worden in de sociale betrekkingen afhangen van de plaats waar de exploitatiezetel waarvan de werknemer afhangt gevestigd is; zie hierna.



Noot – De gecoördineerde wetten regelen enkel de schriftelijke akten en documenten en niet voor de mondelinge arbeidsrelaties.

Brussel-Hoofdstad (19 gemeenten)

Het grondgebied van 'Brussel-Hoofdstad' telt de volgende 19 gemeenten: Anderlecht, Brussel, Elsene, Etterbeek, Evere, Ganshoren, Jette, Koekelberg, Oudergem, Schaarbeek, Sint-Agatha-Berchem, Sint-Gillis, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node,

Sint-Lamberts-Woluwe, Sint-Pieters-Woluwe, Ukkel, Vorst en Watermaal-Bosvoorde.

In dit gebied moeten de akten en documenten opgelegd door de wet en de verordeningen, alsook alle documenten bestemd voor het personeel (berichten, nota's, overeenkomsten, arbeidsreglement, enz.) in het Frans opgesteld worden voor het Franstalige personeel en in het Nederlands voor het Nederlandstalige personeel (art. 52, § 1, 2^e lid).

De wet heeft echter geen enkel criterium voorzien waarmee de taalgroep kan worden bepaald waartoe de werknemer behoort; deze bepaling is in werkelijkheid een feitenkwestie.

Zo zal men, in principe, beschouwen dat een werknemer die in een ander taalgebied dan 'Brussel-Hoofdstad' woont, tot de taalgroep van dat gebied behoort.

De hoven en rechtbanken hanteren ook nog andere criteria: de taal van het diploma afgeleverd aan de werknemer, de taal die de werknemer spreekt in zijn privéleven of met zijn collega's op het werk, enz. Om elke betwisting te vermijden, **zorgt de werkgever ervoor dat hij van elke betrokken persoon een uitdrukkelijke en schriftelijke bevestiging van zijn taalkeuze krijgt.**

Indien de samenstelling van het personeel dat rechtvaardigt kan de onderneming aan de berichten, mededelingen, akten, documenten en formulieren die bestemd zijn voor het personeel een vertaling in een of meer talen voegen.

Duits Gewest

In het Duitstalige gebied (m.n. de gemeenten Eupen en St-Vith) is de te gebruiken taal het Duits, zowel voor de door de wet en verordeningen voorgeschreven akten en documenten als voor deze bestemd voor het personeel (art. 52, § 1).

Faciliteitengemeenten

De gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken gelden ook voor de werkgevers met een exploitatiezetel in een gemeente met taalfaciliteiten.



Hieronder een lijst van deze gemeenten:

Gemeenten met taalfaciliteiten

- **In het Waals Gewest:** de gemeenten Malmédy (Bellevaux-Ligneuville, Bévercé, Faymonville, Malmédy, Robertville en Wainnes), De Bas-Warneton, Comines, Dottignies, Herseaux, Houthem, Luvingne, Mouscron, Ploegsteert, Warneton, Flobecq, Enghien, Marcq en Petit-Enghien.
- **In het Vlaams Gewest:** de gemeenten Mesen, Spiere, Helkijn, Ronse, Bever, 's Gravenvoeren, Sint-Martens-Voeren, Sint-Pieters-Voeren, Herstappe, Moelingen, Remersdaal en Teuven.
- **In de Brusselse rand:** de gemeenten Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel en Wezembeek-Oppem.

In deze zogenaamde faciliteitengemeenten wordt het taalgebruik als volgt geregeld:

- In de 6 faciliteitengemeenten rond Brussel (Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel en Wezembeek-Oppem) moet in de sociale betrekkingen het Nederlands worden gebruikt (art. 52, § 1). Deze 6 gemeenten maken immers deel uit van het eentalige Vlaams Gewest;
- In de faciliteitengemeenten gelegen in het Vlaams Gewest moet het Nederlands worden gebruikt. In alle faciliteitengemeenten in het Waals Gewest moet daarentegen het Frans worden gebruikt (art. 52, § 1).



Opmerking – Voor de documenten die voor het personeel bestemd zijn, kan een vertaling in één of meer vreemde talen ter beschikking worden gesteld (art. 52, § 2).

3 Sanctie

Indien de documenten niet opgesteld zijn in de vereiste taal, dan kunnen ze **niet als verzet tegen de werknemer** worden aangevoerd. De sanctie is dus niet de nietigheid van het document. Het document moet wel worden vervangen door een vertaling in de taal waarin de akte of het document opgesteld had moeten zijn. De vervanging gebeurt met terugwerkende kracht, d.w.z. dat de vertaling uitwerking zal hebben op de datum van het vervangen document (art. 59), zonder dat de werknemer zijn akkoord moet geven. Op de vertaling moeten dus niet de handtekeningen van de partijen worden aangebracht.

Voorbeeld:

Een werknemer wordt aangeworven door een Engelse onderneming die in Brussel is gevestigd. Het beding van bepaalde tijd in de overeenkomst is opgesteld in het Engels. De overeenkomst wordt later vervangen door een document in het Frans (= moedertaal van de werknemer). Deze verbetering kan terugwerkende kracht hebben tot de datum van de aanwerving, wat betekent dat het beding van bepaalde tijd als geldig zal worden beschouwd (zie hieromtrent: Arbr. Brussel 7 januari 2008, onuitgeg., A.R. nr. 5438/07).

Samenvattende tabel betreffende het taalgebruik

Plaats van de exploitatiezetel waarvan de werknemer afhangt	Te gebruiken taal voor de documenten bestemd voor de werknemer
Vlaanderen	Nederlands
Wallonië	Frans
Brussel-Hoofdstad	Nederlands/Frans ⁽¹⁾
Duitse taalgebied	Duits
Faciliteitengemeenten gelegen in het Vlaams Gewest + Brusselse rand (6 faciliteitengemeenten)	Nederlands
Faciliteitengemeenten in het Waals Gewest	Frans

(1) Volgens het taalstelsel waartoe de werknemer behoort.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

Loonbeslag of -overdracht: kan de werkgever hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor de schulden van een werknemer?

Sinds het begin van de economische crisis neemt het aantal derdenbeslagen (hierna 'beslagen' genoemd) en loonoverdrachten toe.

De oorzaak van loonbeslag of loonoverdracht verschilt van geval tot geval: onbetaald onderhoudsgeld, wanbetaling van een leningovereenkomst, loonbeslag op grond van achterstallige belastingen, ...

De werkgever die in kennis wordt gesteld van een beslag of een overdracht voor één van zijn werknemers moet weten dat hij vanaf dan specifieke verplichtingen heeft. Als hij die niet naleeft, kan hij eenvoudig schuldenaar worden verklaard van de schulden van de werknemer.

Wat is het eerste dat de werkgever moet doen wanneer hij een beslag of overdracht ontvangt voor een van zijn werknemers?

De werkgever moet eerst controleren of de documenten die hij heeft ontvangen, betrekking hebben op een beslag of op een overdracht. De verplichtingen die voortvloeien uit deze twee procedures verschillen immers.

In geval van beslag beschikt de schuldeiser over een uitvoerbare titel zoals bijvoorbeeld een vonnis dat hem toelaat om het beslag uit te voeren in handen van de werkgever. In geval van loonoverdracht beschikt de schuldeiser over een conventionele akte waarmee de werknemer ermee instemt dat een deel van zijn loon aan hem wordt overgedragen. De werkgever moet de documenten die hij heeft ontvangen aandachtig doornemen en uitmaken of ze betrekking hebben op een beslag of een overdracht.

Hoe wordt de werkgever ervan op de hoogte gebracht dat een beslag moet worden uitgevoerd op het loon van één van zijn medewerkers?

De akte van beslag moet worden betekend per deurwaardersexploot. In geval van beslag voor de belasting of de btw kan die per aangetekende brief aan de werkgever worden verstuurd.

Welke concrete verplichtingen heeft de werkgever die een beslag ontvangt?

Na ontvangst van het beslag kan de werkgever de bedragen die hiervan het voorwerp uitmaken niet meer uit handen geven.

De werkgever beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen vanaf het beslag om aan de gerechtsdeurwaarder een verklaring van derde-beslagene te betekenen. In zijn verklaring van derde-beslagene verklaart de werkgever het bedrag, de betalingsdatum en -wijze van het loon dat maandelijks aan de werknemer betaald wordt. Hij gaat ook over tot het noteren van eventuele beslagen en/of overdrachten die al voor deze werknemer betekend werden en voegt bij zijn verklaring de bewijsstukken die in zijn bezit zijn. De aangifte van de derde-beslagene moet aangetekend naar de gerechtsdeurwaarder (of rechtstreeks naar de schuldeiser in geval van beslag ten gunste van de belasting of de btw) en naar de werknemer worden verstuurd.

Ten vroegste 2 dagen na het verstrijken van de zogenaamde termijn voor verzet stort de werkgever de ingehouden bedragen aan de beslagleggende schuldeiser. De termijn van verzet is de termijn van 15 dagen waarin de werknemer zich kan verzetten tegen het beslag. Deze termijn vangt aan op het ogenblik dat de gerechtsdeurwaarder (of de beslagleg-



gende schuldeiser) overgaat tot de aanzegging van het beslag. Zo weet de werknemer dat er een beslag betekend werd aan zijn werkgever. De werkgever ontvangt ook een afschrift van de aanzegging die aan de werknemer (de tegenaanzegging) gebeurde.

Is de procedure verschillend in geval van overdracht?

Inderdaad. In geval van loonoverdracht ontvangt de werkgever eerst per aangetekende brief (of uitzonderlijk per deurwaardersexploot) een afschrift van de brief waarmee de schuldeiser de werknemer op de hoogte brengt van de intentie om over te gaan tot de uitvoering van de overdracht bij zijn werkgever.

Ten vroegste 10 dagen na de eerste aangetekende brief ontvangt de werkgever een tweede aangetekende brief waarin de schuldeiser hem een eensluitend verklaard afschrift van de akte van overdracht bezorgt en aan de werkgever vraagt om de overdracht uit te voeren.



Opgelet! Deze procedure is niet van toepassing voor een overdracht op basis van een authentieke akte, waarvoor slechts een enkele betekening vereist is.

Welke verplichtingen heeft de werkgever die een overdracht ontvangt?

De werkgever moet nagaan of de volgende procedure wel nageleefd werd:

- De schuldeiser betekent aan de werknemer zijn voornemen om de overdracht uit te voeren.
- De schuldeiser verzendt een afschrift van de intentiebrief naar de werkgever.
- De schuldeiser verzendt een eensluitend verklaard afschrift van de akte van overdracht naar de werkgever.

Voor zover de werkgever wel degelijk beschikt over de bovenvermelde documenten en de werknemer niet gekant is tegen de overdracht, begint de werkgever met de inhouding van de bedragen die vatbaar zijn voor overdracht vanaf de eerste betaaldag die volgt op de vraag tot uitvoering van de overdracht.

Wat moet de werkgever doen wanneer de werknemer zich verzet tegen het beslag of de overdracht?

In geval van verzet tegen een beslag wordt de werkgever per gerechtsdeurwaardersexploot verwittigd. Hij brengt de schuldeiser hiervan op de hoogte en houdt de bedragen die het voorwerp uitmaken van het beslag verder in. De ingehouden bedragen worden op een daartoe bestemde bankrekening gestort. Wanneer de beslagrechter een beslissing heeft genomen, worden de bedragen vrijgemaakt ten gunste van de schuldeiser of de werknemer. In geval van beslag ten gunste van de belasting of de btw, tekent de werknemer zijn verzet aan per aangetekende brief.

Bij overdracht is er een andere procedure van kracht. Indien de werknemer zich verzet tegen de overdracht, stuurt hij een aangetekende brief naar de werkgever om hem hiervan op de hoogte te brengen. De werkgever brengt op zijn beurt de schuldeiser op de hoogte en schort de inhoudingen onmiddellijk op. De werknemer zal dus zijn volledige loon ontvangen totdat de vrederechter waar de schuldeiser de zaak aanhangig heeft gemaakt de overdracht valideert.

Welke bedragen moeten ingehouden worden en aan de schuldeiser gestort worden?

Slechts een gedeelte van het nettoloon dat de werknemer ontvangt, wordt ingehouden. Het betreft de delen van het loon die vatbaar zijn voor overdracht of beslag. De berekeningswijze van deze delen wordt vastgelegd door het gerechtelijk wetboek.



Opgelet! In geval van beslag of overdracht in het kader van onderhoudsgeld kan het volledige loon worden ingehouden.

Om te bepalen welke deel voor beslag of overdracht vatbaar is, moet de werkgever ook rekening houden met de eventuele verklaring die hem door de werknemer bezorgd werd van een kind ten laste. Ook eventuele situaties van samenloop spelen mee, in de veronderstelling dat verschillende beslagen en/of overdrachten voor eenzelfde werknemer werden betekend.



De bedragen van de inhoudingen moeten op de loonfiches en op de individuele rekening van de werknemer vermeld worden.

Wanneer kan de werkgever de inhoudingen stopzetten?

De werkgever wacht tot hij in het bezit is van een gerechtelijke opheffing of opheffing in der minne vooraleer hij de uitvoering van de inhoudingen stopzet. Met andere woorden, bij gebrek aan een schriftelijk document dat aan de werkgever bevestigt dat het beslag of de overdracht werd beëindigd, voert de werkgever de inhoudingen verder uit.

Wat zijn de gevolgen voor de werkgever die een beslag of een overdracht niet uitvoert of die de procedure niet naleeft?

In dat geval kan de werkgever worden beschouwd als eenvoudig schuldenaar van de schulden van de werknemer. De werkgever kan dus maar beter onmiddellijk handelen. Het is immers niet uitzonderlijk dat de volledige bedragen die ingehouden hadden moeten worden, teruggevorderd worden van een werkgever die gedurende verschillende maanden een beslag of overdracht niet heeft uitgevoerd. ■

Donatienne Knipping, Legal Counsel

Sociale actualiteit

Ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand voor de contractuele personeelsleden van de ambassades

Tot voor kort hadden niet alle werknemers met een arbeidsovereenkomst recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Zo hadden de personeelsleden van de buitenlandse ambassades in België die tewerkgesteld werden met een arbeidsovereenkomst, geen recht op ouderschapsverlof.

Dit was echter in strijd met de Europese richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010 die bepaalt dat alle werknemers met een arbeidsovereenkomst recht hebben op ouderschapsverlof voor een periode van minstens 4 maanden.

Deze situatie werd rechtgezet door het Koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers.

Sinds 3 mei 2014 hebben werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst en die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van medische bijstand. Dit recht geldt voortaan dus ook voor de contractuele personeelsleden van de buitenlandse ambassades, de SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe) en bepaalde internationale instanties.

Het recht op deze verloven wordt slechts toegekend voor zover de betrokken werknemers niet vallen onder het toepassingsgebied van een andere reglementering die hen het recht op ouderschapsverlof of verlof voor het verlenen van medische bijstand toekent. ■

Anne Beckers, Legal Counsel



Sociale actualiteit

Eenheidsstatuut: nieuwe ontwikkelingen voor de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Op 4 april keurde de Ministerraad een ontwerp van koninklijk besluit goed dat de harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden moet verbeteren. Dit ontwerp heeft betrekking op twee punten:

- De opzeggingstermijn betekend met het oog op de werkloosheid met bedrijfstoelage in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- De gedeeltelijke terugbetaling van de inschakelingsvergoeding.

De opzeggingstermijn betekend met het oog op de werkloosheid met bedrijfstoelage in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

Indien de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door een onderneming die erkend wordt als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, kan de opzeggingstermijn verkort worden tot 26 weken. Tot op heden bestaat deze mogelijkheid enkel voor bedienden. Deze zal uitgebreid worden naar de arbeiders.

De gedeeltelijke terugbetaling van de inschakelingsvergoeding

De inschakelingsvergoeding is de vergoeding die de werkgever moet betalen aan de werknemer die ingeschreven is bij een tewerkstellingscel.

De werkgever kan van de RVA de terugbetaling bekomen van het verschil tussen de inschakelingsvergoeding en het bedrag van de opzeggingsvergoeding die normaal verschuldigd zou zijn geweest. Momenteel geldt deze regeling enkel voor arbeiders die ingeschreven zijn bij een tewerkstellingscel.

Voor de ontslagen betekend vanaf 01.01.2014 zal de mogelijkheid tot terugbetaling voortaan uitgebreid worden naar het ontslag van bedienden die ingeschreven zijn bij een tewerkstellingscel. ■

Anne Beckers, Legal Counsel

Aanpassingen van de lonen in mei 2014

Indexcijfers van april 2014

Normale basisindex 2013: → 100,41 (- 0,31)

Gezondheidsindex 2013: → 100,44 (- 0,35)

Kwartaalgezondheidsindex: → 100,65 (+ 0,01)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: → ongeveer + 0,90 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: → + 2 % in december 2014

Loonindexeringen en -aanpassingen in mei 2014	
102.7	Bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik: + € 0,05/u conv. op alle lonen vanaf 01.01.2014. Toekenning van een forfaitaire premie voor onderhoud en slijtage van persoonlijke kledij vanaf 01.01.2014. Aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.05.2013.
105	Non-ferrometalen: + 1,03 % index op alle lonen.
106.1	Cementfabrieken: + 0,01 % index enkel op de minimumlonen.
116	Scheikundige nijverheid: Vernis- en verfindustrie: aanpassing van de bestaanszekerheidsvergoeding en de anciënniteitsvergoeding vanaf 01.01.2014.
117	Petroleumnijverheid en -handel: + 0,01 % index enkel op de minimumlonen.
209	Bedienden der metaalfabrikatennijverheid: Enkel voor de 'ingeschaalde en inschaalbare' bedienden: herinvoering van een tijdelijke sectorale minimumschaal zonder progressie op basis van de beroepservaring vanaf 01.04.2014.
216	Notarisbedienden: + 0,38 % index op alle lonen.
224	Bedienden van de non-ferrometalen: + 1,03 % index op alle lonen.
301.2	Haven van Gent: Afschaffing van de overstaptoeslag vanaf 01.04.2014. Invoering van een forfaitaire vergoeding voor voorbereidend werk van 'foreman' en vervanging van het stelsel van premie en kerstgratificatie door premies voor eretekens van de arbeid vanaf 01.04.2013.
302	Hotelbedrijf: Aanpassing van het dagforfait voor de occasionele werknemers vanaf 01.01.2014 en 01.04.2014.
308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie: + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
309	Beursvennootschappen: + 0,13930 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag).
310	Banken: + 0,14 % index enkel op de minimumlonen.
315.1	Technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector: Invoering van een bestaanszekerheidsvergoeding vanaf 01.01.2014.
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren: Verhoging voor de periode van 01.05.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 111.01-02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,30 % (Vlaamse provincies en Fabricom) en 1,20 % (Waalse provincies en Brussels Hoofdstedelijk Gewest) van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verhoging voor de periode van 01.05.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 111.03 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,30 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.



Loonindexeringen en -aanpassingen in mei 2014

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 30.04.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 111.01-02 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % (Vlaamse provincies en Fabricom) en 1,12 % (Waalse provincies en Brussels Hoofdstedelijk Gewest) van het brutoloon van de uitzendwerknemer.

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 30.04.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 111.03 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,25 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 28.02.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 118 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,94 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.

Verlenging voor de periode van 01.01.2014 tot 28.02.2014 van de pensioenpremie van PC nr. 220 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,54 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.

326

Gas- en elektriciteitsbedrijf:

+ 0,01 % index enkel op de minimumlonen.

Aanpassing van de vakantiepremie.



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar indexprognoses@partena.be.

Olivier Henry, Legal Counsel

Opleidingen

Advies en opleidingen

Ontdek onze opleidingen en geniet een aantal voordelen bij uw inschrijving:

- een voordeeltarief;
- een korting vanaf de tweede ingeschreven deelnemer van hetzelfde bedrijf.

Datum	Opleiding	Plaats	Taal
05/06/2014	De nieuwe berekeningswijze van de sociale bijdragen... Stel uw vragen op 5 juni!	Brussel	NL
05/06/2014	La modification du calcul des cotisations sociales... Posez vos questions le 5 juin !	Brussel	FR
16/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	NL
17/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Gent	NL
17/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Luik	FR
17/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Brussel	FR
19/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Brussel	NL
20/06/2014	Export Word/Excel (SAM/Level Five)	Luik	FR
20/06/2014	Plus (Expert Training) (SAM/Level Five)	Brussel	FR

Tim
arbeider



Tom
bediende

Het eenheidsstatuut: is uw arbeidsreglement al aangepast?

Het eenheidsstatuut is een feit. Hoog tijd dus om uw arbeidsreglement aan te passen. Dankzij Partena is dat gebeurd in een handomdraai!

Wat moet u doen om in regel te zijn?

- 1 Surf naar www.uweenheidsstatuut.be.
- 2 Bestel de bijlage met nieuwe opzegtermijnen.
- 3 Voeg de bijlage toe aan uw arbeidsreglement.
- 4 Bezorg uw werknemers een kopie van de bijlage.

Nog geen arbeidsreglement?

Bestel dan meteen het volledige arbeidsreglement, inclusief de nieuwe opzegtermijnen.

Meer informatie? **Neem contact op met uw Payroll
Consultant of surf naar www.uweenheidsstatuut.be**

