



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 5



DOSSIER

De rol van de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten 03



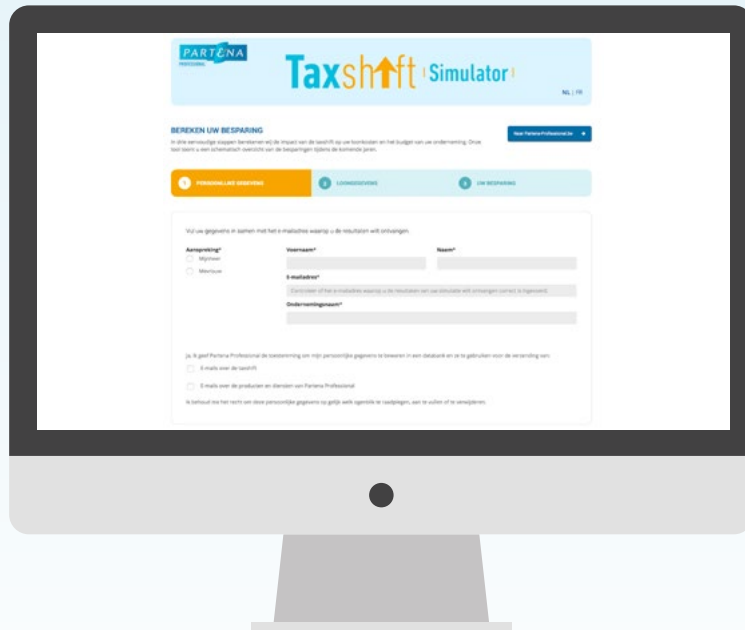
ACTUALITEIT

Aanslagen in Brussel: verlenging tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 10

Economische werkloosheid in de horeca: einde aan de onzekerheid 11

Vergoedingen voor korte buitenlandse dienstreezen: nieuwe landenlijst 12

Loonaanpassingen op 1 mei 2016 14



WAAROM UW HERSENEN PIJNIGEN OVER DE TAXSHIFT?

LAAT DE TAXSHIFT SIMULATOR DE IMPACT OP UW LOONKOSTEN BEREKENEN

Dankzij de **gratis online tool** van Partena Professional ontdekt u in 3 eenvoudige stappen het effect van de taxshift op uw bedrijf. De Taxshift Simulator toont uw **besparingen tijdens de komende jaren**, in één schematisch overzicht.



Bereken uw besparing op
www.partena-professional.be/taxshiftsimulator

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.
Werkten mee aan dit nummer: Peggy Criel, Catherine Legardien, Laurence Philippe, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel, Patrick Desmyter.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (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.
38^e jaar – maandblad



DE ROL VAN DE PARITAIRE COMITÉS EN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Elke onderneming die loontrekkend personeel aanwerft of tewerkstelt valt, in principe, onder het bevoegdheidsgebied van een paritair comité dat voor een groot deel de arbeids- en loonvoorwaarden zal bepalen die in de onderneming moeten worden nageleefd.

Deze arbeids- en loonvoorwaarden worden vastgelegd in een bijzonder juridisch instrument: de collectieve arbeidsovereenkomst.

In dit nummer zullen we eerst het bestaan, de rol en het bepalen van het bevoegde paritaire comité onderzoeken. Daarna zullen we het hebben over collectieve arbeidsovereenkomsten.

01

HET PARITAIR COMITÉ – OVERLEGORGAAN

In de privésector werd het sociaal overleg oorspronkelijk gevoerd per activiteitensector waarin de ondernemingen waren verenigd die gelijkaardige of verwante activiteiten uitoefenden. Men is dus uitgegaan van de evidente vaststelling dat niet op dezelfde manier en op hetzelfde ritme wordt gewerkt in de bouwsector en de gezondheidszorg..., in de horeca en in de transportsector..., enz.

Elke sector of activiteitstak heeft zo zijn eigen regels opgesteld.

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft deze situatie later geofficialiseerd en heeft de paritaire comités een wettelijk statuut gegeven.

Deze wet heeft niet enkel de samenstelling, de opdrachten en de procedure voor hun oprichting gedefinieerd, maar ze heeft aan de collectieve

arbeidsovereenkomsten die door deze comités worden gesloten ook een voorrang willen verlenen tegenover de individuele arbeidsovereenkomsten (zie verder).

1. HOE WORDEN PARITAIRE COMITÉS OPGERICHT?

Paritaire comités worden **opgericht bij Koninklijk Besluit**, op initiatief van de minister van Werk of op verzoek van een of meerdere (vakbonds- en/of werkgevers)organisaties. Het Koninklijk Besluit tot oprichting van het paritair comité bepaalt de officiële benaming en het **bevoegdheidsgebied** van het comité. De organisaties die daarin geïnteresseerd zijn kunnen via een procedure hun kandidatuur om in het paritair orgaan te zetelen indienen, waarna de minister van Werk de leden van het paritair comité aanduidt. Zij krijgen dan een hernieuwbaar mandaat van 4 jaar (behalve bij vroegtijdige beëindiging, bijvoorbeeld wanneer een lid zijn ontslag geeft).

2. SAMENSTELLING VAN DE PARITAIRE COMITÉS

Zoals de naam al aangeeft is een paritair comité samengesteld uit evenveel werknemers-vertegenwoordigers als werkgeversvertegenwoordigers die in de betrokken sector actief zijn.

Aan **werknemerszijde** vinden we over het algemeen de 3 grote representatieve organisaties terug:

- het ACV (Algemeen Christelijk Vakverbond), met in het bijzonder haar centrale die de bedienden vertegenwoordigt, de LBC (Landelijke Bedienden Centrale);
- het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond), met in het bijzonder haar onderafdeling die bedienden, technici en kaderleden groepeert (BBTK);
- en, in mindere mate, het ACLVB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden).

Elk van deze organisaties bestaat uit beroepscentrales (toegespitst op de economische activiteit) en regionale centrales.

Aan **werkgeverszijde** vinden we, afhankelijk van het comité, de grote werkgeversorganisaties terug: VBO (Verbond van Belgische Ondernemingen), UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers – Union des Entrepreneurs Indépendants), UCM (Union des Classes Moyennes) en nog andere representatieve organisaties en werkgeversfederaties naargelang de activiteitentak (die vaak lid zijn van het VBO). Als voorbeeld geven we Essenscia voor de chemiesector (Belgische Federatie van de Chemische Industrie en van Life Sciences), FEBETRA voor de transportsector (Koninklijke Federatie van Belgische Transporteurs en Logistieke Dienstverleners), Agoria voor

de metaalfabrikatennijverheid (Federatie van de Technologische Industrie) en Fedustria (Belgische Federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie).

3. DE OPDRACHTEN VAN HET PARITAIRE COMITÉ

In hun hoedanigheid van overlegorgaan worden aan de paritaire comités verschillende opdrachten toevertrouwd krachtens de wet van 5 december 1968. Zo zijn zij belast met:

- het opstellen van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die werden onderhandeld tussen de sociale partners en die de arbeids- en loonvoorwaarden bepalen die gelden voor alle ondernemingen van de betreffende sector of activiteitstak.
- het voorkomen en bijleggen van elk geschil tussen werkgevers en werknemers via een verzoeningsbureau opgericht binnen het paritair comité;
- het adviseren van de regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;
- het vervullen van elke andere taak die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.

We denken dan met name aan:

- het oplossen van geschillen die kunnen optreden bij het opmaken van het arbeidsreglement;
- het erkennen van de economische of technische reden wanneer een beschermde werknemer wordt ontslagen;
- het waken over het toezicht op de nieuwe arbeidsstelsels die door de werkgevers worden voorgesteld.

De Nationale Arbeidsraad (NAR)

Naast de paritaire comités en subcomités bestaat er ook nog een **nationaal paritair en interprofessioneel orgaan** dat bevoegd is voor **sociale materies**. Deze Raad doet in feite op nationaal en interprofessioneel niveau wat de paritaire comités op sectoraal niveau doen.

Naast advies geven neemt de NAR ook collectieve arbeidsovereenkomsten aan die nationale en interprofessionele draagkracht hebben.

Deze overeenkomsten, verplicht verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit, gaan over de arbeids- en loonvoorwaarden (gewaarborgd minimumloon, tijdskrediet, vakbondsafvaardiging, brugpensioen, outplacement,...) en leggen een algemeen kader vast voor de onderhandelingen die over deze thema's in de paritaire comités worden gevoerd.

De Nationale Arbeidsraad speelt ook een suppletieve rol wanneer er voor een welbepaalde sector geen paritair comité is opgericht of wanneer een opgericht paritair comité niet actief is.



4. BEPALEN VAN HET PARITAIRE COMITÉ

Het bepalen van het paritaire comité is voor de werkgever van essentieel belang voor de toepassing van met name de arbeids- en loonvoorwaarden in zijn onderneming (zie verder). Voor alle duidelijkheid: de werkgever kan niet zelf kiezen tot welk paritair comité zijn onderneming behoort.

A. ALGEMEEN PRINCIP

Om het bevoegde paritaire comité te bepalen zijn twee elementen van essentieel belang:

- enerzijds het bevoegdheidsgebied van het paritair comité zoals gedefinieerd in het Koninklijk Besluit tot de oprichting ervan;
- en anderzijds de activiteit die de onderneming effectief uitoefent.

➔ Bevoegdheidsgebied gedefinieerd door het KB

In een eerste fase zal het bevoegdheidsgebied van het paritaire (sub)comité moeten worden geanalyseerd zoals dat is gedefinieerd door het Koninklijk Besluit tot de oprichting ervan. Dit Koninklijk Besluit kan namelijk:

- duidelijk de ondernemingen of de bedoelde activiteitstak bepalen;

VOORBEELD

Het Koninklijk Besluit van 14.02.2008 tot oprichting van het paritair comité voor de sociale organisaties (nr. 335) verduidelijkt dat dit comité bevoegd is voor de kinderbijslagfondsen, de socialeverzekeringskassen voor zelfstandigen, de vakantiefondsen, de sociale secretariaten en de ondernemingsloketten. Enkel dit type ondernemingen en geen enkel ander zal onder de bevoegdheid van het paritair comité nr. 335 vallen.

- verwijzen naar criteria zoals de normale of gewoontelijke activiteit van de onderneming of de normale doelstelling van de onderneming, die niet noodzakelijk de hoofdactiviteit van de onderneming is.

VOORBEELD

Er werd geoordeeld dat het plaatsen van omheiningen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de bouw (nr. 124) ressorteert zodra deze activiteit binnen de normale

doelstelling van een onderneming valt, ook al is dat (het plaatsen van omheiningen) niet de gewoontelijke of hoofdactiviteit van de onderneming.

Er moet tevens rekening worden gehouden met het **geografische en/of taalkundige bevoegdheidsgebied** van het paritaire (sub) comité; sommige paritaire comités zijn immers slechts bevoegd voor een bepaald gewest (Vlaams Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest) of voor een bepaalde provincie of arrondissement. Andere comités beperken hun bevoegdheidsgebied op basis van **criteria die zijn gelinkt aan erkenningen, subsidies...** door de ene of andere overheid. In sommige gevallen worden deze criteria zelfs **gecombineerd**.

VOORBEELD

Het paritair comité nr. 319.02 is bevoegd voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die zijn erkend en/of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Duitstalige Gemeenschap of de Franse Gemeenschapscommissie, evenals voor de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die niet erkend, noch gesubsidieerd worden en waarvan de hoofdactiviteit wordt uitgeoefend in het Waalse Gewest.

Bepaalt het Koninklijk Besluit geen specifiek bevoegdheids criterium dan moet men zich baseren op de **hoofdactiviteit** die effectief door de onderneming wordt uitgeoefend (zie hierna).

➔ Activiteit die de onderneming effectief uitoefent

Om de (hoofd)activiteit te bepalen die de onderneming uitoefent wordt gekeken naar verschillende elementen zoals:

- de activiteitstak (handel, industrie, de diensten,...) waartoe de onderneming behoort;
- de activiteit uitgeoefend door de onderneming zelf, d.w.z. de activiteit waarin het personeel is tewerkgesteld;
- specifieke en objectieve criteria zoals de fabricageprocedures of toegepaste technieken, de werktuigen of het gebruikte materieel, de aard of het type van de behandelde of verkochte producten, de hervormde grondstoffen, de bestemming van het product (het gebruik in de onderneming zelf, verkoop aan verbruikers,...), de

verdeling van de omzet voor de posten als handel, fabricatie, omvorming, assemblage, herstelling en onderhoud, plaatsing, vervoer,...

Zijn daarentegen **niet relevant** om de activiteit van de onderneming te bepalen: de arbeidsovereenkomst van de werknemer (bediende, arbeider), de opleiding die hij heeft gevolgd, het kenteken dat de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) aan de werkgever heeft toegekend, de werken die door de werknemers worden uitgevoerd, het maatschappelijk of economisch doel zoals deze uit de statuten van de vennootschap of de vereniging blijken, de activiteit die in het handelsregister wordt vermeld, enz.

Door dus de activiteit die de onderneming effectief uitoefent (ongeacht of dat haar normale, gewoontelijke en/of hoofdzakelijke activiteit is) te vergelijken met het bevoegdheidsgebied van de verschillende paritaire comités die mogelijk bevoegd kunnen zijn voor de onderneming, kan het comité worden bepaald waaronder de onderneming uiteindelijk zal ressorteren.

B. NOG ENKELE REGELS

Om het paritair comité te bepalen wordt ook met de volgende specifieke regels rekening gehouden.

- **Het bevoegdheidsgebied wordt bepaald op basis van de activiteit van de onderneming en niet op basis van het beroep dat de werknemers uitoefenen**

Behoudens enkele uitzonderingen (PC nr. 223 voor de sport, PC nr. 217 voor de bedienden van casino's, PC nr. 323 voor het beheer van gebouwen), wordt het paritair comité niet op basis van de aard van het werk, de functies of het beroep van de werknemer bepaald.

- **Wanneer een onderneming gelijktijdig meerdere activiteiten uitoefent, gaat men er in het algemeen van uit dat rekening moet worden gehouden met de regel volgens dewelke 'de bijzaak de hoofdzaak volgt'**

Men moet met andere woorden de **hoofdactiviteit** van de onderneming bepalen, want het is die activiteit die zal bepalen welk paritair comité van toepassing is voor de volledige onderneming en voor alle activiteiten die er worden uitgeoefend (inclusief de nevenactiviteiten), tenzij het specifieke bevoegdheids criterium dat door het Koninklijk Besluit is vastgelegd anders bepaalt.

- **Een onderneming valt voor haar voltallige personeel in principe onder het bevoegdheidsgebied van één enkel paritair comité**

Er bestaan echter een aantal uitzonderingen op dit

principe:

- Wanneer de onderneming zowel arbeiders als bedienden in dienst heeft, is het mogelijk dat de onderneming onder twee verschillende paritaire comités ressorteert. Het ene is dan bevoegd voor de arbeiders, het andere voor de bedienden.
- Voor een aantal activiteitensectoren of -takken bestaan er ook specifieke paritaire comités voor arbeiders en/of voor bedienden. Zo zijn de paritaire comités nr. 100 en volgende bijvoorbeeld bevoegd voor de arbeiders en de paritaire comités nr. 200 en volgende enkel voor de bedienden; de paritaire comités nr. 301 en volgende zijn gemengde paritaire comités die bevoegd zijn zowel voor de arbeiders als voor de bedienden van eenzelfde sector.

VOORBEELDEN

- In de scheikundige nijverheid is paritair comité nr. 116 bevoegd voor de arbeiders en paritair comité nr. 207 voor de bedienden.
- Het paritair comité nr. 310 is dan weer bevoegd voor zowel de bedienden als de arbeiders die in de banksector werken.

-
- Uitzonderlijk wordt ook toegestaan dat een onderneming die gelijktijdig activiteiten uitoefent die geen enkele band met elkaar hebben voor elk van haar activiteiten tot een ander paritair comité behoort.

Om te kunnen besluiten dat de onderneming twee aparte activiteiten uitoefent die niet met elkaar verwant zijn, moet ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. De werkgever moet aldus kunnen bewijzen dat:

- de activiteiten niet met elkaar verwant zijn;
- ze worden uitgeoefend in verschillende lokalen die van elkaar verwijderd zijn;
- ze personeel tewerkstelt dat uitsluitend voor een van deze activiteiten wordt ingezet;

VOORBEELD

- Een onderneming die, enerzijds, kledij maakt (waarvoor ze afhangt van de paritaire comités nr. 109 en 215) en, anderzijds, een commerciële verkoopsactiviteit in de kleinhandel van kledij uitoefent (waarvoor ze voor haar bedienden valt onder de bevoegdheid van het paritair comité nr. 201 en voor haar arbeiders onder dat van het paritair comité nr. 100).
-



5. BEPALEN VAN DE BEVOEGDHEID VAN HET PC IN DE PRAKTIJK

Elke werkgever die voor de eerste keer een of meerdere werknemers aanwerft moet **zich bij de RSZ identificeren als werkgever**.

Om zich te identificeren moet de werkgever identificatieformulieren invullen en die naar de RSZ sturen. Dat kan ook elektronisch via een applicatie die beschikbaar is op de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be).

In het kader van deze identificatieprocedure moet de werkgever een aantal gegevens verschaffen over de activiteit die door de onderneming wordt of zal worden uitgeoefend. Hij moet met name de hoofdactiviteit van de onderneming beschrijven (worden er producten vervaardigd, geplaatst, hersteld, kleinhandel, groothandel,...), aangeven of de onderneming een nevenactiviteit heeft en welke haar rechtsvorm is (naamloze vennootschap, vereniging zonder winstoogmerk,...).

Op basis van de meegedeelde gegevens zal de RSZ dan aan de werkgever een **identificatienummer** toekennen, het **kengetal (of RSZ-kengetal)**. Dit is een getal van 3 cijfers dat **een welbepaald type activiteit aanduidt**.

Op basis van dit kengetal zal het bevoegde paritaire comité worden bepaald.

Elke specifieke activiteit uit de economische sector werd vooraf geïdentificeerd met een RSZ-kengetal.

VOORBEELD

Paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf is bevoegd voor de activiteiten die door de volgende kengetallen worden geïdentificeerd:

- 024: activiteiten van ruwbouw;
- 054: voegwerken, bedekken van gebouwen en plaatsen van bliksemafleiders;
- 044: tegelbevloering en andere grondbedekkingen; stukadoors- en pleisterwerken; stuc- en stafwerk;
- 026: afwerkingwerken

6. DE GEVOLGEN VAN HET BEHOREN TOT EEN PARITAIR COMITÉ

Het behoren tot een bepaald paritair comité en niet tot een ander heeft een aantal belangrijke implicaties, voornamelijk op twee niveaus.

Zo is de werkgever verplicht om:

- a) alle sectorale collectieve overeenkomsten die in het paritair comité zijn gesloten na te leven en er zich naar te schikken (zie verder);
- b) de bijdragen te storten die zijn bestemd voor het bestaanszekerheidsfonds (BZF) of het sociaal fonds (SF) dat eventueel binnen de activiteitensector of -tak waarvan hij afhangt is opgericht.

Dit sociaal fonds of bestaanszekerheidsfonds dat door de sociale partners binnen een sector is opgericht kan **3 soorten opdrachten** hebben:

- financieren, toekennen en betalen van sociale voordelen ten gunste van bepaalde personen (over het algemeen de werknemers of hun rechthebbenden);
- financieren en organiseren van de beroepsopleiding van werknemers en jongeren;
- financieren en verzekeren van de veiligheid en hygiëne van de werknemers in het algemeen.

Een sociaal fonds of een bestaanszekerheidsfonds is nuttig omdat de **kosten** van bepaalde voordelen of bepaalde wettelijke of conventionele verplichtingen die de werkgevers hebben **collectief kunnen worden gedragen**.

VOORBEELD

Collectiveren van de eindejaarspremie of de kost van de outplacementbegeleiding die moet worden aangeboden aan de ontslagen werknemers; solidariseren van de kost van de brugpensioenvergoedingen; aanbieden aan de werknemers van een aanvullende sociale dekking inzake pensioen (sectoraal aanvullendpensioenstelsel) of ziekte (hospitalisatieverzekering); toekennen van aanvullingen op de sociale uitkeringen in geval van tijdelijke of definitieve werkloosheid of ongeschiktheid, enz.

Deze voordelen en tussenkomsten die door het Fonds ten laste worden genomen zullen gevoelig variëren van de ene sector tot de andere, wat betekent dat ook het bedrag (percentage) van de (werkgevers)bijdragen die deze tegemoetkomingen van het Fonds moeten financieren sterk kan variëren van de ene tot de andere sector.

Het is dus van groot belang om van bij de identificatie van de werkgever correct het bevoegde paritaire comité te bepalen teneinde de zware financiële gevolgen die het resultaat kunnen zijn van een verkeerde bepaling van het paritaire comité te vermijden.

ROL VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Zoals we hoger al hebben aangegeven is een van de belangrijkste taken van het paritaire comité om de arbeids- en loonvoorwaarden te onderhandelen en te bepalen die van toepassing zijn in de activiteiten-sector of -tak.

De beslissingen die in dit kader door de sociale partners worden genomen zullen vervolgens in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) worden 'gegoten', 'geconcretiseerd'. De cao kan dus worden gedefinieerd als een akkoord tussen de sociale partners dat de individuele en collectieve betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers in een onderneming of een activiteitensector bepaalt en de rechten en plichten van elke contracterende partij regelt.

1. ENKELE KENMERKEN VAN DE CAO

Een cao gesloten die in het paritair comité wordt gesloten moet, op straffe van nietigheid, schriftelijk worden neergelegd en moet bepaalde verplichte vermeldingen bevatten (zie art. 16 van de wet van 5 december 1968).

Ze kan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd worden gesloten, of zelfs voor een bepaalde tijd met een clause tot verlenging.

Ze bevat:

- a) individuele normatieve bepalingen; deze hebben betrekking op de arbeidsvoorwaarden in de meest ruime betekenis: vaststellen van de lonen, beroepsclassificatie, betaling van premies, arbeidsduur, enz. Deze bepalingen zullen in de individuele arbeidsovereenkomsten worden geïntegreerd.
- b) collectieve normatieve bepalingen; deze bepalingen regelen de collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de ondernemingen, in de activiteitstakken of op nationaal niveau. Ze hebben bijvoorbeeld betrekking op de oprichting van de vakbondsafvaardigingen, de oprichting en de werking van de bestaanszekerheidsfondsen, de bepalingen betreffende de veiligheid en de hygiëne in de onderneming, enz.
- c) contractuele of verplichte bepalingen die de rechten en verplichtingen zullen regelen die

door de overeenkomst tussen de partijen zullen ontstaan.

2. THEMA'S DIE DE CAO'S BEHANDELEN

Er zijn heel wat thema's die door cao's worden behandeld en geregeld:

- **loonvoorwaarden:** bepalen van de lonen en minimumloonschalen, premies (voor ploegenwerk, nachtwerk, werk in koude, anciënniteit,...), beroepsclassificatie, vervoerskosten, eindejaarspremie en -gratificaties, maaltijdcheques, ecocheques, bonusplan, sectoraal aanvullend pensioenstelsel, hospitalisatieverzekering, feestdagen en buitenwettelijke vakantie, enz.;
- **arbeidsvoorwaarden:** arbeidsduur, flexibiliteit, deeltijdse arbeid, conventioneel brugpensioen, tijdskrediet, klein verlet, carenzdag, opzeggingstermijnen, werkzekerheid, outplacement,...;
- **collectieve betrekkingen:** statuut van het sociaal fonds of het bestaanszekerheidsfonds, statuut van de vakbondsafvaardiging, enz.

Sommige paritaire comités hebben overeenkomsten gesloten die deze thema's volledig of gedeeltelijk dekken en die, naargelang het geval, een zeer nauwkeurig reglementair kader voorzien of zich beperken tot een algemeen kader waarbij de ondernemingen vrij zijn om zelf de praktische modaliteiten uit te werken.

Andere paritaire comités hebben slechts een beperkt aantal overeenkomsten of zelfs geen enkele aangenomen.

3. ZIJN CAO'S BINDEND?

De meeste sectorale cao's worden op vraag van de sociale partners **verplicht verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit**.

In de praktijk moet de overeenkomst worden neergelegd bij de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die dan een bericht van neerlegging in het Belgisch Staatsblad zal laten verschijnen.



Vijftien dagen na de publicatie van het bericht van neerlegging in het Belgisch Staatsblad wordt de cao **tegenstelbaar** aan alle werkgevers die onder het bevoegdheidsgebied van het betreffende paritaire comité vallen (en die worden bedoeld in het toepassingsgebied van de overeenkomst), ongeacht of ze wel of niet ondertekenende partij of lid van een ondertekenende organisatie zijn.

De toekenning van de dwingende kracht door Koninklijk Besluit heeft tot gevolg dat de bepalingen van de overeenkomst **van toepassing zijn op alle werkgevers en werknemers van de sector**, zonder uitzondering (ongeacht of de werkgever de overeenkomst wel of niet persoonlijk heeft ondertekend, hij wel of niet is aangesloten bij een ondertekenende organisatie), voor zover zij vallen onder het bevoegdheidsgebied van het paritair comité en zij bedoeld worden door het toepassingsgebied van de cao. Een schriftelijke clause in de individuele arbeidsovereenkomst kan nu niet meer afwijken van de bepalingen van deze cao.

! NOOT

De bepalingen van de verplicht verbindend verklaarde cao treden in werking met terugwerkende kracht tot de datum waarop de overeenkomst werd gesloten of tot een vroegere, door de ondertekenende sociale partners vastgelegde datum (met een maximale terugwerkende kracht van één jaar, te rekenen vanaf de publicatiedatum van het Koninklijk Besluit dat de cao verplicht verbindend verklaart).

4. OVERMACHT VAN DE SECTORALE CAO'S OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Het is mogelijk dat verschillende rechtsbronnen een verschillend antwoord geven op eenzelfde vraag. Om die reden heeft artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités een hiërarchie van de verschillende rechtsbronnen opgesteld:

Dit is de hiërarchie:

- **Rang 1:** de dwingende bepalingen van de wet (federale wetgeving, communautaire en regionale wetgevingen);
- **Rang 2:** de bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten;
- **Rang 3:** de niet algemeen verbindend verklaarde cao's, wanneer de werkgever de overeenkomst

ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend;

- **Rang 4:** de schriftelijke arbeidsovereenkomst;
- **Rang 5:** de niet algemeen verbindend verklaarde cao, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, ressorteert onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
- **Rang 6:** het arbeidsreglement;
- **Rang 7:** de suppletieve bepalingen van de wet;
- **Rang 8:** de mondelinge individuele arbeidsovereenkomst;
- **Rang 9:** het gebruik (indien dat kenmerken van permanentie, algemeenheid en bestendigheid vertoont).

Een lagere rang mag slechts afwijken van een norm van een hogere rang wanneer die niet in strijd is met die hogere rang. Men moet dus onderzoeken of de hogere rechtsbron een maximumregel, een minimumregel of een vaste regel oplegt.

- Als de hogere norm een minimumregel oplegt (bv. de sectorale cao legt een minimumloon vast) moet de lagere norm op z'n minst dit minimum respecteren.
- Indien de hogere norm een maximumregel oplegt (bv. de sector voorziet een effectieve arbeidsduur van maximum 37 uur per week), mag de lagere norm niet afwijken van dit maximum maar eventueel wel onder dit maximum van de hogere norm gaan (bv. de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement kunnen een arbeidsduur van maximum 36 uur per week opleggen).
- Als de hogere rechtsbron een vaste regel oplegt (bv. de cao nr. 82bis van de Nationale Arbeidsraad verplicht de werkgever om outplacementbegeleiding aan te bieden aan een werknemer van 45 jaar of ouder die ontslagen wordt met een opzegging van minder dan 30 weken), dan zal de lagere rechtsbron die deze norm niet respecteert hiermee in strijd zijn (bv. de clause van het arbeidsreglement die bepaalt dat de outplacementbegeleiding slechts wordt toegekend aan oudere werknemers van minstens 50 jaar (met minder dan 30 weken opzegging) is niet geldig).

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel

AANSLAGEN IN BRUSSEL: VERLENGING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT

Minister van Werk Kris Peeters heeft op vrijdag 22 april aangekondigd dat werkgevers tot 30 juni 2016 een beroep kunnen doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor werknemers die hun werk nog niet normaal kunnen uitvoeren wegens de aanslagen in Brussel.

In de persmededeling van de minister staat echter dat werkgevers waarvan de onderneming gevestigd is buiten Brussel en Vlaams-Brabant, hun aanvragen voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zullen moeten **motiveren**. Dat is niet het geval voor werkgevers waarvan de onderneming in Brussel of Vlaams-Brabant gevestigd is.

Er wordt ook gepreciseerd dat werkgevers die geen overmacht kunnen invoeren, de mogelijkheid hebben om, onder bepaalde voorwaarden, hun werknemers economisch werkloos te stellen.

Catherine Legardien, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID IN DE HORECA: EINDE AAN DE ONZEKERHEID

Op 20 april 2016 werd het Koninklijk Besluit (KB) gepubliceerd dat een afwijking invoert van de algemene regels inzake tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen in de horeca (PC 302). Dit KB van 10.04.2016 treedt in werking op 1 mei 2016. De werkgevers uit de sector hebben een maand moeten wachten op die afwijking. Het KB van 18.02.2014 (B.S. 09.04.2014) dat de afwijking mogelijk maakte, was namelijk maar van kracht tot 31 maart 2016. Deze twee KB's voorzien in dezelfde regels op het vlak van tijdelijke werkloosheid.

Vanaf 1 mei 2016 mag bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de arbeider dus opnieuw volledig geschorst worden. Of er mag een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd **vanaf de 7^e dag** volgend op die van de kennisgeving.

In afwijking van de algemene regels gebeurt die kennisgeving **bij aangetekend schrijven** gericht aan de werknemer.

De duur van de **volledige** schorsing mag **3 maanden** niet overschrijden. De regeling van **gedeeltelijke** arbeid mag **6 maanden** niet overschrijden (minder dan 3 arbeidsdagen per week of minder dan een week per twee weken waarin ten minste 2 arbeidsdagen) of **4 weken** (minder dan een week per twee weken waarin minder dan 2 arbeidsdagen). Als de arbeidsregeling minstens 3 arbeidsdagen per week omvat, is de algemene regel van toepassing. Dat betekent dat de schorsing voor een langere duur voorzien mag worden zonder **12 maanden** te overschrijden.

Laurence Philippe, Legal Counsel

VERGOEDINGEN VOOR KORTE BUITENLANDSE DIENSTREIZEN: NIEUWE LANDENLIJST

De kosten die een werknemer (of bedrijfsleider) maakt tijdens een beroepsmatig verblijf in het buitenland van maximum 30 kalenderdagen kunnen terugbetaald worden onder de vorm van een (niet-belastbare) dagelijkse forfaitaire vergoeding. De bedragen van deze forfaitaire dagvergoedingen die van toepassing zijn vanaf 1 april 2016 werden onlangs gepubliceerd.

INLEIDING

Wanneer een werknemer dienstreizen in het buitenland maakt kan hij een forfaitaire vergoeding krijgen voor maaltijden en kleine uitgaven.

In de Circulaires nr. Ci.RH.241/534.514 (AOIF 17/2006) van 11.05.2006 en nr. Ci.RH.241/598.417 (AAFisc 23/2011) van 15 april 2011 heeft de fiscus een aantal richtlijnen gegeven.

De forfaitaire vergoedingen voor dienstreizen in het buitenland toegekend door de werkgever worden als kosten eigen aan de werkgever beschouwd en zijn dus niet belastbaar als ze niet meer dan € 37,18 per dag bedragen. Ze kunnen dus worden toegekend zonder bewijsstukken.

Indien de dagelijkse forfaitaire vergoedingen méér dan € 37,18 bedragen worden ze toch nog als een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever aangenomen indien ze gerechtvaardigd worden door de omstandigheden, eigen aan het land waar de opdracht wordt uitgevoerd.

Daarnaast aanvaardt de FOD Financiën dat de forfaitaire vergoedingen die worden toegekend voor dienstreizen in het buitenland als een niet-belastbare terugbetaling van eigen kosten van de werkgever kunnen worden aangemerkt voor zover zij niet meer bedragen dan de "dagelijkse forfaitaire

verblijfsvergoedingen" vastgesteld per land (de zogenaamde "landenlijst") voor ambtenaren die behoren tot de "carrière Hoofdbestuur – Categorie 1" van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

De FOD Financiën aanvaardt dus bovenvermelde "dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoedingen" zonder verantwoordingsstukken, met dien verstande dat het forfaitaire bedrag van € 37,18 nog steeds mag worden toegepast.

2. AARD VAN DE VERBLIJFSVERGOEDING

De dagvergoedingen worden geacht de uitgaven te dekken tijdens een buitenlandse dienstreis die gemaakt worden voor maaltijd en kleine uitgaven.

Onder kleine uitgaven wordt onder meer verstaan het plaatselijk vervoer in het land van bestemming (zoals tram, bus, metro, taxi), drank, versnaperingen, lokale telefoongesprekken en fooien. Hotel en andere reiskosten zijn hier niet inbegrepen.

Wanneer de overnachtingkosten door de werkgever of vennootschap worden terugbetaald of ten laste worden genomen en deze tevens bepaalde maaltijden of kleine uitgaven omvatten, moeten de forfaitaire dagvergoedingen die als niet belastbare eigen kosten van de werkgever of vennootschap in aanmerking kunnen worden genomen worden verminderd met:

- 15 % van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding, voor het ontbijt;
- 35 % van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding, voor het middagmaal;
- 45 % van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding, voor het avondmaal;
- 5 % van de dagelijkse forfaitaire dagvergoeding, voor de kleine uitgaven.



3. BEDOELDE WERKNEMERS

De richtlijnen in de circulaire zijn van toepassing voor de belastingplichtigen die bezoldigingen verkrijgen van werknemers of bedrijfsleiders **voor wie verplaatsingen van/naar het buitenland geen deel uitmaken van hun dagelijkse normale beroepsactiviteit.**

De dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoedingen kunnen niet als norm dienen voor zelfstandigen die de echtheid en het bedrag inzake gemaakte kosten bij buitenlandse dienstreizen dienen te verantwoorden door bewijsstukken.

4. DIENSTREIS

Onder dienstreis in het buitenland wordt verstaan een opdracht van korte duur in het buitenland in effectieve dienst of opdracht van de werkgever of vennootschap waarin men werknemer of bedrijfsleider is. Onder korte duur moet worden verstaan een **dienstreis van maximum 30 kalenderdagen.**

5. DAGVERGOEDINGEN

Het bedrag van de verblijfsvergoeding in de "landenlijst" zijn forfaitaire dagvergoedingen.

Het volledige bedrag mag in aanmerking genomen worden voor **elke volle dag afwezigheid**, dit is een dag tussen 2 overnachtingen op dienstreis.

Voor de **dagen van vertrek en terugkeer** mag slechts de helft van de forfaitaire vergoeding als kost eigen aan de werkgever in aanmerking worden genomen.

Het volledige bedrag mag ook toegekend worden

voor **dienstreizen met vertrek en terugkeer binnen hetzelfde etmaal** met een afwezigheid van minstens 10 uren. Of dit het geval is moet gekeken worden naar de afwezigheid van de werknemer of bedrijfsleider van zijn vaste plaats van tewerkstelling (standplaats) tot het uur van terugkeer aldaar.

Indien de afwezigheid minder dan 10 uren bedraagt komt enkel de terugbetaling op basis van kosten die worden verantwoord door het overleggen van bewijsstukken in aanmerking voor de kosten eigen aan de werkgever. Men mag aannemen dat het bedrag van de toegekende dagvergoeding niet belastbaar is wanneer het bedrag niet hoger is dan de gelijkaardige vergoedingen die de Staat aan zijn personeelsleden toekent (zogenaamde dienstreizen in België).

6. LANDENLIJST

In het Belgisch Staatsblad van 15 april 2016 verscheen de lijst met, per land, de forfaitaire vergoedingen (Categorie 1) die gelden sedert **1 april 2016.**

Peggy Criel, Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN

LOONAANPASSINGEN OP 1 MEI 2016

Index april 2016 ▶ (basis 2013) 102,75
▶ (basis 2004) 125,77

Gezondheidsindexcijfer ▶ (basis 2013) 103,53
▶ (basis 2004) 125,03

Viermaandelijks gemiddelde ▶ 100,93

| Loonindexeringen en -aanpassingen in mei 2016 | |
|---|---|
| 104.00 | Paritair comité voor de ijzernijverheid M&R (A) Vorige lonen x 1,02 |
| 105.00 | Paritair comité voor de non-ferrometalen M&R (A) Vorige lonen x 1,0027 |
| 106.01 | Paritair subcomité voor de cementfabrieken M* (S) Vorige lonen x 1,002682 |
| 115.00 (115.01 – 115.09)* | Paritair comité voor het glasbedrijf M&R (A) Vorige lonen x 1,02 Indexatie ploegenpremies. |
| 116.00 | Paritair comité voor de scheikundige nijverheid M&R (A) Enkel voor ondernemingen aangesloten bij IVP (Industries Vernis et Peinture) die de CAO 02.03.2016 ondertekenden: CAO-verhoging € 0,10, verhoging ploegenpremies met € 0,05 en aanpassing bestaanszekerheidsvergoeding. Vanaf 1 januari 2016 |
| 117.00 | Paritair comité voor de petroleumnijverheid en –handel M* (S) Vorige lonen x 1,002682 |
| 118.06 | Paritair subcomité voor de suiker-, suikerraffinaderijen, kandij-, invertsuiker, citroenzuur, distilleerderijen, gistfabrieken Enkel voor de kandijfabrieken: aanpassing dienstjarenpremie Vanaf 10 mei 2016. |
| 124.00 | Paritair comité voor het bouwbedrijf Niet van toepassing op ondernemingen die vóór 31.01.2016 voor een ander voordeel dan ecocheques hebben gekozen: toekenning ecocheques voor € 100 aan alle voltijds tewerkgestelde werknemers. Referteperiode van 01.04.2015 tot 31.03.2016. Deeltijdsen pro rata. |
| 130.00 (130.01 en 130.02)* | Paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf M Vorige lonen x 1,02 Vanaf maandag 9 mei 2016. |
| 140.01 (140.01)* | Paritair subcomité voor de autobussen en autocars Enkel voor de Société Régionale Wallonne de Transport (SRWT): Verhoging extra ARAB-vergoeding. (!) Vanaf 1 maart 2016 |
| 142.02 | Paritair subcomité voor de terugwinning van lompen M&R (A) Vorige lonen x 1,02 |
| 210.00 | Paritair comité voor de bedienden van de ijzernijverheid M&R (A) Niet voor de lonen buiten categorie: Vorige lonen x 1,02 |
| 216.00 | Paritair Comité voor de notarisbedienden M&R (A) Vorige lonen x 1,0007 |
| 224.00 | Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferrometalen M&R (A) Vorige lonen x 1,0027 |



| Loonindexeringen en -aanpassingen in mei 2016 | |
|---|---|
| 226.00 | Paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek M&R (A) CAO-verhoging € 15 voor de barema's, de werkelijke wedden en de bedrijfsweddeschalen. Deeltijdsen pro rata. |
| 308.00 | Paritair Comité voor de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie M Vorige lonen x 1,0027 |
| 309.00 | Paritair Comité voor de beursvennootschappen M Vorige lonen x 1,002682 |
| 310.00 | Paritair Comité voor de banken M* (S) Vorige lonen x 1,0027 |
| 311.00 | Paritair comité voor de grote kleinhandelszaken M&R (A) Vorige lonen x 1,02 |
| 314.00 (314.01 – 314.03)* | Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen M&R (A) Vorige lonen x 1,02 |
| 317.00 | Paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten Invoering maaltijdcheques: <ul style="list-style-type: none"> Voor de arbeiders en operationele bedienden, met uitzondering van de operationele werknemers van het waardevervoer: € 3,86 (werkgeversbijdrage € 2,77) Voor de arbeiders en bedienden van het waardevervoer, niet rijdend personeel: € 3,31 (werkgeversbijdrage € 2,22) (!) Vanaf 1 januari 2016 |
| 322.00 | Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren Verhoging pensioenpremie PC 220: het uitzendbureau betaalt aan de uitzendkracht ter beschikking gesteld aan gebruikers die ressorteren onder het PC 220 een premie van 0,63% van zijn brutoloon. Toekenning bij elke loonafrekening tot en met 31 december 2016. Vanaf 1 januari 2016 |
| 326.00 | Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf M* (S) Vorige lonen x 1,002682 of basislonen januari 2016 (nieuwe statuten) x 1,0093 M* (S) Vorige lonen x 1,002682 of basislonen januari 2016 (waarborg-CAO) x 1,0093 Index vakantiepremie. |

(*) nummering voor intern gebruik

(!) aanpassing met terugwerkende kracht ten gevolge van een CAO die is afgesloten minder dan 5 werkdagen voor het begin van de maand van inwerkingtreding ervan

Modaliteiten voor de aanpassing van de lonen

M&R = A: de aanpassing geldt voor alle lonen (schaallonen en reële lonen)

M: aanpassing van alle lonen met het verschil tussen het nieuwe schaalloon en het vorige schaalloon

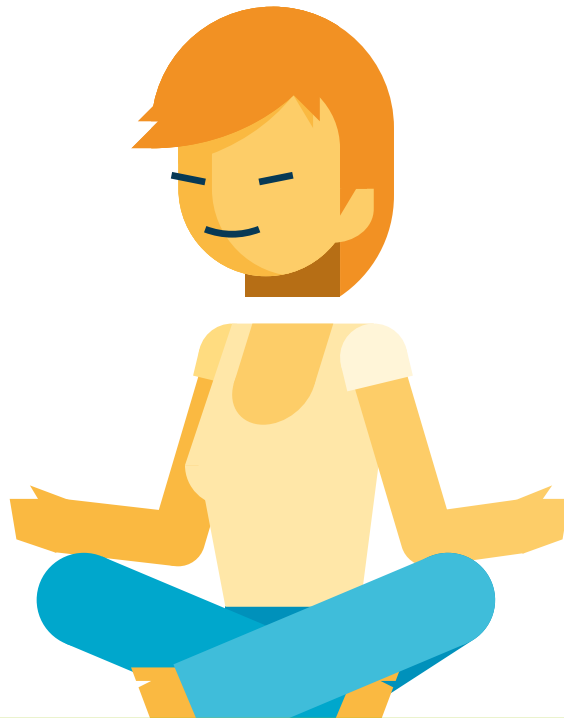
M* = S: aanpassing van de schaallonen. Geen aanpassing van de reële lonen als men boven het nieuwe schaalloon wordt betaald

M(+spanningen)&R = P: de aanpassing wordt berekend op het schaalloon aan spanning 100. De overige schaallonen worden aangepast in functie van hun loonspanning. De aanpassing geldt ook voor de reële lonen, echter zonder met die loonspanning rekening te houden.

R* = R: aanpassing van de reële lonen. De aanpassing wordt op alle lonen toegepast, maar het barema wijzigt niet.

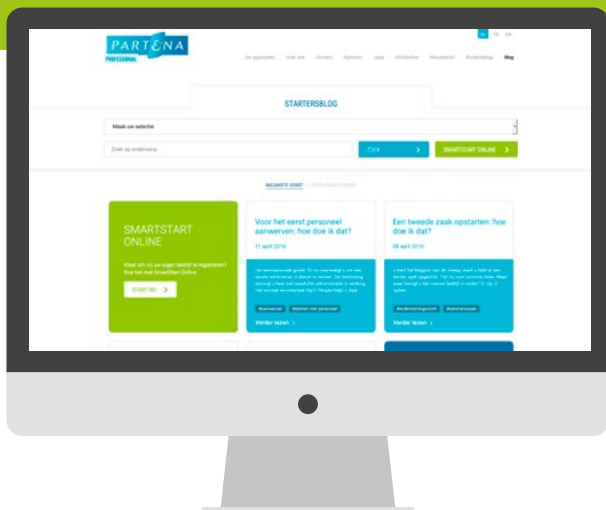


Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar indexprognoses@partena.be.



UW EIGEN ZAAK STARTEN?

ALLES WAT U MOET WETEN, VINDT U OP ONZE STARTERSBLOG



Ontdek het antwoord op al uw prangende vragen:

- Hoe richt ik mijn eigen zaak op?
- Welke beroepskosten kan ik inbrengen?
- Hoeveel sociale bijdragen moet ik betalen?
- Hoe werf ik personeel aan?
- ...

Surf naar www.partena-professional.be/nl/blog