



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 6



DOSSIER

Wijziging van paritair comité, wat zijn de gevolgen? 03



ACTUALITEIT

Economische werkloosheid voor bedienden: ook bij onvoorziene omstandigheden 11

Binnenkort contingent van 550 uren voor studentenarbeid? 12

Werkbonus: nieuwe bedragen vanaf 1 juni 2016 13

Vlaams Gewest: hervorming van de doelgroepverminderingen 14

Vlaams Gewest: stopzetting van de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden 16

Loonaanpassingen op 1 juni 2016 17

De betaalde sportbeoefenaar: loongrens van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017 18

Jaarlijkse vakantie: wat zijn de modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen? 19



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: Francis, Verbrugghen, Catherine Legardien, Els Poelman, Anne Ghysels, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

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



WIJZIGING VAN PARITAIR COMITÉ, WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

In het *Memento* van mei hebben we gewezen op de zeer belangrijke rol die de paritaire comités spelen bij het bepalen, via collectieve arbeidsovereenkomsten, van de loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden in de ondernemingen die onder hun bevoegdheidsgebied vallen.

In dit artikel zullen we het hebben over de vragen die zich stellen wanneer een onderneming moet veranderen van paritair comité. Moeten dan de cao's van het vroegere paritaire comité verder worden toegepast, of niet?

Met andere woorden, welke bepalingen zijn van toepassing op de 'oude' werknemers, dus de werknemers die al in dienst waren voordat het paritair comité werd gewijzigd?

01

VOORSTELLING VAN DE SITUATIE / CONTEXT

De kans bestaat dat een onderneming tijdens haar bestaan van paritair comité moet veranderen, wat tot gevolg heeft dat voor de werkgever en de werknemers in principe de bepalingen (cao's) van het nieuwe paritaire comité zullen gelden. En die kunnen soms wel heel erg verschillen van de vroegere bepalingen (met name op het vlak van arbeidstijd, loonschalen, voorwaarden om tijdskrediet of brugpensioen te genieten, enz.).

De nieuwe bepalingen zullen soms gunstiger, soms minder gunstig zijn.

1. TOEPASSINGSGEVALLEN

In de volgende gevallen kan het paritair comité veranderen.

- 1) De verandering van paritair comité kan het gevolg zijn van redenen die eigen zijn aan de onderneming, zoals:
 - een wijziging van de aard van de hoofdactiviteit;

VOORBEELD

Een onderneming die tot de voedingsnijverheid (PC nr. 118) behoort, stoot haar productieactiviteit af en gaat zich enkel toeleggen op het verhandelen van voedingsproducten, waardoor ze onder het paritair comité voor de handel in voedingswaren zal vallen, dus PC nr. 119;

- een toename of afname van het aantal werknemers dat in dienst is.

VOORBEELD

Een onderneming in de kleinhandel van kledij behoort op het ogenblik van haar oprichting tot paritair comité nr. 201 (zelfstandige kleinhandel). Over de loop der jaren breidt de onderneming uit en verhoogt haar personeelsbestand tot meer dan 50 vaste werknemers. Van dan af hangt de onderneming niet meer af van paritair comité nr. 201 maar wel van paritair comité nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken. Het Koninklijk Besluit tot oprichting van dit laatste paritaire

comité zegt namelijk dat naast de hoofdactiviteit ook het aantal werknemers dat in de onderneming werkt bepalend is voor haar toebehoren tot dat comité.

- 2) Een onderneming kan ook van een paritair comité naar een ander overgaan wanneer tijdens het bepalen van het oorspronkelijke bevoegde paritaire comité een beoordelingsfout werd gemaakt (door bijvoorbeeld een verkeerde beschrijving van de aard van de activiteit van de onderneming of wanneer het bevoegde paritaire comité overhaast werd bepaald door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de situatie van de onderneming vooraf niet grondig werd onderzocht);
- 3) Het paritair comité kan ook veranderen door een wijziging in het bevoegdheidsgebied van het nieuwe of oude paritaire comité door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een Koninklijk Besluit kan namelijk het bevoegdheidsgebied van een paritair comité wijzigen, een nieuw comité oprichten of zelfs een comité opheffen. Zo een wijziging, oprichting of opheffing van een paritair comité zal gevolgen hebben voor alle ondernemingen die erin zijn betrokken.

VOORBEELD

Een boekhoudkantoor dat vroeger tot het paritair comité nr. 218 behoorde, valt nu al enkele jaren onder het paritair comité nr. 336 dat werd opgericht voor de vrije beroepen.

- 4) Tot slot kan het paritair comité ook veranderen wanneer de onderneming of een deel van de onderneming het voorwerp uitmaakt van een conventionele overdracht. Hiermee worden de overdracht, fusie of opslorping van een onderneming of een deel van de onderneming bedoeld.

2. BEPALEN VAN DE DATUM VAN WIJZIGING – BELANGRIJKE VOORWAARDE

Het bepalen van de datum waarop het paritair comité wijzigt, is een belangrijke voorwaarde voor het vastleggen van de bepalingen die na de wijziging voor de onderneming zullen gelden.

In de eerste 3 gevallen hierboven moet er namelijk een onderscheid worden gemaakt tussen de werknemers die al in dienst waren van de onderneming vóór de wijziging van paritair comité (= 'oude' werknemers) en de werknemers die in de onderneming zijn gekomen na de overgang naar het nieuwe paritaire comité (= 'nieuwe' werknemers). Voor deze twee categorieën van werknemers zullen in bepaalde gevallen verschillende bepalingen van toepassing zijn (zie verder).

De **datum die bepalend** is, zal in principe door de RSZ worden vastgelegd wanneer de wijziging van paritair comité het resultaat is van een wijziging in de onderneming (bv. wijziging van de hoofdactiviteit of wanneer de onderneming niet meer voldoet aan de criteria die door het Koninklijk Besluit worden gesteld om tot het toegewezen paritaire comité te behoren).

Wanneer er een geschil optreedt over het bepalen van het bevoegde paritaire comité, dan zal men de datum in aanmerking moeten nemen die door de arbeidsrechtbank is bepaald.

Wanneer de wijziging van paritair comité daarentegen het gevolg is van een wijziging door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité of wanneer er door de FOD Werk een nieuw paritair comité wordt opgericht, dan moet **de datum** in aanmerking worden genomen **waarop de ondernemingen zijn gemigreerd** naar het nieuwe paritaire comité. Die datum wordt in principe vastgelegd in het Koninklijk Besluit dat het nieuwe paritaire comité opricht en het bevoegdheidsgebied ervan bepaalt.

Ook wanneer het paritair comité wijzigt naar aanleiding van een overdracht is die datum van wijziging belangrijk omdat de verkrijger niet de collectieve overeenkomst(en) moet respecteren die op de overdrager van toepassing zou(den) zijn maar wel die die na de overdracht werd(en) gesloten.

Voor een heldere uitleg van de juridische gevolgen van een wijziging van paritair comité zullen we daarom een onderscheid maken tussen een wijziging die niet het gevolg is van een overdracht (= gevallen 1 tot 3 hoger) en een wijziging die wel het gevolg is van een overdracht (= geval 4).



02

WIJZIGING VAN PARITAIR COMITÉ DIE NIET HET GEVOLG IS VAN EEN OVERDRACHT

Wanneer we kijken naar de juridische gevolgen van een wijziging van paritair comité die niet het gevolg is van een overdracht van onderneming (bv. oprichting van een nieuw PC door de FOD Werk en migratie van de werkgever van PC nr. 218 naar het nieuw opgerichte PC voor de vrije beroepen, PC nr. 336) moeten we een onderscheid maken naargelang de werknemer **vóór of na** de datum van wijziging werd aangeworven.

1. DE 'NIEUWE' WERKNEMERS

Voor de werknemers die in de onderneming worden aangeworven **na de datum** van wijziging van paritair comité (zie hoger) zullen alle bepalingen van het nieuwe paritaire comité van toepassing zijn.

Ten aanzien van deze werknemers moet de werkgever dus de overeenkomsten naleven die in het nieuwe paritaire comité werden gesloten, ongeacht of die vóór of na de wijziging van paritair comité werden gesloten en of ze vóór of na die datum van kracht zijn geworden.

Indien het nieuwe paritaire comité nog geen collectieve arbeidsovereenkomsten heeft gesloten die de arbeids- en loonvoorwaarden van de werknemers die in de sector zijn tewerkgesteld regelen, moet de werkgever voor deze nieuwe werknemers de collectieve arbeidsovereenkomsten naleven die in de Nationale Arbeidsraad zijn gesloten (met name over het gemiddeld maandelijks minimuminkomen, tijdskrediet, brugpensioen, outplacement, nachtwerk, terugbetaling van vervoerskosten, enz.) (zie de kader op pagina 4 van het *Memento van de Werkgever* van mei 2016).

Niets belet de werkgever evenwel om tijdelijk en op eigen initiatief gunstigere arbeids- en loonvoorwaarden toe te passen dan deze die door de Nationale Arbeidsraad zijn voorzien... en zodoende tijdelijk de bepalingen toe te passen die gelden voor de werknemers die vóór de datum van wijziging van paritair comité zijn aangeworven.

2. DE 'OUDE' WERKNEMERS

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités regelt niet als dusdanig de situatie waarin het paritair comité wijzigt.

Toch kunnen we ons op twee specifieke bepalingen beroepen, zijnde:

- **Artikel 23** en de theorie van de incorporatie; dit is het principe volgens hetwelk de **individuele normatieve bepalingen** die door de collectieve arbeidsovereenkomsten (in de sector of de onderneming) zijn voorzien worden **geïntegreerd** in de arbeidsovereenkomst waar ze, door deze incorporatie, ook na de toepassingsduur van deze cao's blijven bestaan, tenzij anders is bepaald in die cao's (zie verder);
- **Artikel 27** dat bepaalt dat, in geval van wijziging van paritair comité, de bepalingen van het vroegere paritaire comité van kracht (= van toepassing) blijven, zolang het nieuwe paritaire comité geen overeenkomst heeft gesloten die de kwestie regelt.

Zoals we zullen zien zullen voor de 'oude' werknemers zowel cao's van het vroegere paritaire comité als cao's van het nieuwe paritaire comité moeten worden toegepast.

A. CAO'S GESLOTEN IN HET NIEUWE PC

Zoals voor de 'nieuwe' werknemers moet de werkgever ook voor de oude werknemers de collectieve arbeidsovereenkomsten respecteren die in het nieuwe paritaire comité worden gesloten, op voorwaarde dat de cao's zijn gesloten en in werking treden **na de datum waarop de onderneming overgaat** naar het toepassingsgebied van dat nieuwe comité.

Maar wat dan met de overeenkomsten die in het nieuwe paritaire comité worden gesloten vóór de datum waarop de onderneming onder dat comité wordt ondergebracht?

Als we ons baseren op bepaalde beslissingen uit de rechtspraak (met name Arbh. Antwerpen van 24 maart 2000, Orientations, 2000, nr. 8-9, p. 2; Arbr. Antwerpen, 17 juni 1998, S.R.K., 1999, 1, p. 40) moeten we besluiten dat de wijziging van activiteit onmiddellijk effect heeft, aangezien de activiteit van de onderneming het criterium is op basis waarvan de bevoegdheid van het paritaire comité wordt bepaald.

De cao's van het nieuwe paritaire comité zullen dus van toepassing worden gezien de activiteit van de onderneming, wat betekent dat het oude paritaire comité onmiddellijk zijn bevoegdheid verliest.

De bepalingen die in het nieuwe paritaire comité gelden, ook die gesloten vóór de overgang naar het bevoegdheidsgebied van het nieuwe PC, zullen van toepassing zijn op de 'oude' werknemers... op voorwaarde evenwel dat deze bepalingen gunstiger zijn dan de die van het oude paritaire comité!

VOORBEELD 1

Door een wijziging in het personeelsbestand gaat een onderneming over van paritair comité 1 naar paritair comité 2. Paritair comité 1 voorziet in een minimummaandloon na 5 jaar anciënniteit van € 3.000 bruto en een eindejaarspremie gelijk aan een 13^e maand.

In paritair comité 2 (= nieuw PC) bedraagt het minimumloon na 5 jaar anciënniteit daarentegen slechts € 2.800 bruto en is er geen eindejaarspremie.

Zijn voor de oude werknemer de bepalingen van het nieuwe paritaire comité van toepassing?

Het antwoord is ja, maar het resultaat zal worden gecompenseerd door de toepassing van de incorporatietheorie (zie verder): de oude werknemer zal de individuele normatieve bepalingen kunnen doen gelden die zijn vervat in de cao's van het oude paritaire comité. Aangezien deze bepalingen die in zijn arbeidsovereenkomst zijn opgenomen gunstiger zijn dan de bepalingen van de cao's die in het nieuwe paritaire comité gelden, mag de werknemer zich erop beroepen. De werkgever mag het loon van de werknemer dus niet verlagen of de eindejaarspremie gelijk aan een 13^e maand niet toekennen.

VOORBEELD 2

We gaan uit van de omgekeerde situatie. De onderneming gaat over van paritair comité 2 naar paritair comité 1. De werknemer die op het ogenblik van de overgang in dienst was, genoot op die datum een maandloon van € 2.800 bruto (na 5 jaar anciënniteit).

Ter herinnering, in paritair comité 1 is het loon voor diezelfde anciënniteit bepaald op € 3.000.

De oude werknemer kan in dit geval vanaf de datum van wijziging van paritair comité aanspraak maken op het geheel van bepalingen die gelden in het nieuwe paritaire comité, aangezien die bepalingen gunstiger zijn voor hem. De werkgever zal het brutomaandloon van de werknemer moeten verhogen (van € 2.800 naar € 3.000) en hem een eindejaarspremie gelijk aan een 13^e maand moeten toekennen.

B. CAO'S GESLOTEN IN HET OUDE PC

Ondanks de overgang naar het bevoegdheidsgebied van een ander paritair comité zullen de 'oude' werknemers binnen bepaalde grenzen onder het 'gezag' blijven van de cao's van het oude paritaire comité, dit krachtens de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités: artikels 27 en 23.

➔ Wijziging van het bevoegdheidsgebied van het PC (art. 27)

Wanneer het bevoegdheidsgebied van een paritair (sub)comité wijzigt of een paritair comité wordt opgericht of opgeheven (bv. werknemers en werkgevers die niet meer tot het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden nr. 218 behoren maar tot het PC nr. 336 voor de vrije beroepen), blijven voor de oude werknemers de cao's van toepassing die werden gesloten in het oude paritaire comité en die in werking zijn getreden vóór de datum van wijziging van PC, dit zolang de kwestie niet is geregeld door het nieuwe paritaire comité.

Voor de oude werknemers zullen dus bepalingen gelden die de dag voor de wijziging werden opgeheven.

VOORBEELD

Het oude paritaire comité voorzag in een wekelijks arbeidsrooster van 37 uur/week terwijl het nieuwe PC een weekrooster van 38 uur bepaalt.

De oude werknemers zullen de toepassing van een stelsel van 37 uur kunnen eisen i.p.v. een stelsel van 38 uur.

Dit betekent ook dat het stelsel dat voor de oude werknemers geldt kan verschillen van dat voor de werknemers van het nieuwe PC.

De bepalingen van de oude cao's zullen van toepassing blijven tot hun vervaldatum (wanneer ze voor bepaalde tijd werden gesloten) of tot het nieuwe bevoegde paritaire comité de kwestie regelt, ofwel door na de datum van wijziging van paritair comité een collectieve arbeidsovereenkomst ter zake te sluiten, ofwel door een bijzondere collectieve



arbeidsovereenkomst te sluiten die vastlegt dat de collectieve arbeidsovereenkomsten van het nieuwe bevoegde paritaire comité gelden voor alle werknemers (zowel de oude als de nieuwe).

van kracht kunnen blijven voor de 'oude' werknemers (tenminste wanneer de cao voor onbepaalde tijd werd gesloten)...!

Wordt er, na de datum van wijziging, geen overeenkomst gesloten in het nieuwe paritaire comité (een overeenkomst over een specifieke materie of een bijzondere overeenkomst) dan zouden de bepalingen van het oude paritaire comité onbepaald

DE BEPALINGEN VAN DE CAO'S

De collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten drie categorieën van bepalingen:

- Individuele normatieve bepalingen;
- Collectieve normatieve bepalingen;
- Dwingende bepalingen.

a) Individuele normatieve bepalingen

Dit zijn de bepalingen van de cao's die de rechten en plichten van de partijen van een collectieve arbeidsovereenkomst bepalen. Ze regelen de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer. Deze bepalingen hebben betrekking op het loon (loonindexering, loonschalen, loonberekening, loonbetaling, premies), de arbeidsduur en de arbeidstijd, de arbeidsplaats, de beroepsclassificatie, de vakantie, de feestdagen, klein verlet, de opzegging, enz. Ook thema's die te maken hebben met de sociale zekerheid, zoals de toekenning van een aanvullend pensioen kunnen door individuele normatieve bepalingen worden geregeld. Net zoals het recht op tijdskrediet, brugpensioen, enz. Deze bepalingen worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten, ook na de gelidgheidsduur van de cao.

Ze zullen pas stoppen met van kracht te zijn wanneer een nieuwe cao ze wijzigt.

b) Collectieve normatieve bepalingen

Deze bepalingen regelen de collectieve relaties tussen de werkgevers en de werknemers op het niveau van de onderneming of een activiteitstak. Ze hebben bijvoorbeeld betrekking op de veiligheid en de hygiëne in de onderneming, de oprichting of het statuut van de vakbondsafvaardiging, de oprichting en de werking van de bestaanszekerheidsfondsen, de organisatie van een verzoeningsprocedure in geval van collectief conflict, de verplichting om gehandicapte werknemers aan te werven, enz.

De collectieve normatieve bepalingen worden niet opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Ze gelden niet langer wanneer de cao afloopt.

c) Dwingende bepalingen

Deze bepalingen regelen de rechten en plichten van de ondertekenende partijen van de cao (bv. clausule van sociale vrede, van voorafgaande onderhandelingen en aanzegging in geval van staking). Ze worden niet opgenomen in de arbeidsovereenkomsten en stoppen met van kracht te zijn wanneer de cao afloopt.

➔ Incorporatie van de individuele normatieve bepalingen (art. 23)

Krachtens artikel 23 van de wet van 5 december 1968 dat de zogenaamde 'incorporatietheorie' bepaalt, kunnen de **individuele normatieve bepalingen** (zie de kader voor deze notie) van de cao's van het oude paritaire comité (en gesloten vóór de datum van wijziging) suppletief van toepassing blijven voor de oude werknemers.

Dit betekent met andere woorden dat deze bepalingen zullen worden opgenomen (geïncorporeerd) in de individuele arbeidsovereenkomst waar ze, door deze incorporatie, zullen blijven voortbestaan na de toepassingsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomsten, tenzij anders bepaald in deze cao's.

Doordat ze in de individuele arbeidsovereenkomsten worden opgenomen, zijn de individuele normatieve bepalingen eenvoudige contractuele bepalingen (clausules van de arbeidsovereenkomst). Ze krijgen op die manier een **suppletief karakter** ten opzichte van de bepalingen van de (nieuwe) cao's (in de sector of de onderneming)... Rekening houdend met de hiërarchie van de normen inzake arbeidsrecht (art. 51 van de wet van 5 december 1968) worden het ook normen die lager gerangschikt zijn dan de collectieve arbeidsovereenkomsten!

Dit heeft tot gevolg dat de cao's die in het nieuwe paritaire comité zullen worden aangenomen (na de datum van de wijziging) deze laatste bepalingen in principe onmiddellijk en automatisch doen verdwijnen (omdat het lagere normen zijn), zelfs wanneer de afschaffing nadelig zou zijn voor de werknemer.

Er is evenwel geen sprake van afschaffing of verdwijning (zie Arbr. Antwerpen, 17 juni 1988, S.R.K., 1999, p. 40) wanneer de normatieve bepalingen die in de overeenkomst zijn geïncorporeerd niet in strijd zijn met de nieuwe cao, die de facto een hogere norm is.

VOORBEELD

Een onderneming behoort tot paritair comité 1 dat de wekelijkse arbeidsduur in een cao heeft vastgelegd op 36 uur/week. Deze cao heeft impliciet de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die in dienst zijn gewijzigd.

De onderneming komt vervolgens onder het bevoegdheidsgebied van paritair comité 2 waar een cao, die na de datum van wijziging wordt gesloten, de maximale arbeidsduur vermindert van 38 uur naar 37 uur. De onderneming is niet verplicht om het arbeidsstelsel van haar personeel te vermeerderen van 36 naar 37 uur; de normatieve bepalingen die

zijn geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en de duur op 36 uur vastleggen, zijn namelijk niet in strijd met de nieuwe cao (hogere norm), aangezien deze cao enkel een nieuwe maximale weekduur (37 uur) vastlegt en niet verbiedt om te voorzien in een weekstelsel van minder dan 37 uur.

➔ Beperkingen op de toepassing van artikel 23

Op de toepassing van artikel 23 zijn twee beperkingen.

1) De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst impliciet werd gewijzigd, blijft onveranderd wanneer de overeenkomst ophoudt uitwerking te hebben, **tenzij anders is bedongen in de overeenkomst zelf**.

De collectieve arbeidsovereenkomst zou namelijk uitdrukkelijk kunnen voorzien dat de normatieve bepalingen die zij bevat niet in de individuele arbeidsovereenkomst voortbestaan nadat de cao ophoudt uitwerking te hebben.

2) De individuele normatieve bepalingen die in de arbeidsovereenkomst zijn geïncorporeerd, zijn individuele conventionele clausules geworden en kunnen aldus worden **gewijzigd in onderling akkoord** tussen de partijen.

De werkgever die wil vermijden om te jongleren tussen de verschillende 'statuten' (oude of nieuwe werknemer) kan overwegen om:

- ofwel met elke betrokken werknemer de voorwaarden van de overeenkomst zoals impliciet gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten die vroeger van toepassing waren, te heronderhandelen. De wijziging van overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd en door beide partijen worden ondertekend;
- ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming te onderhandelen die de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers van de onderneming (oude en nieuwe) harmoniseert.

➔ Synthese

Na een wijziging van paritair comité die **niet het gevolg is van een conventionele overdracht van onderneming** (ongeacht of de wijziging voor één enkele onderneming geldt of het resultaat is van een beslissing van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) moet de werkgever gelijktijdig het volgende toepassen:

- Voor de nieuwe werknemers: alle collectieve arbeidsovereenkomsten die in het nieuwe bevoegde paritaire gelden;
- Voor de oude werknemers:



- De collectieve arbeidsovereenkomsten die van kracht worden in het **nieuwe paritaire comité** na de datum van wijziging, inclusief een eventuele bijzondere collectieve overeenkomst;
- De collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het **oude paritaire comité** die van kracht zijn geworden vóór de datum van wijziging van paritair comité, zolang de kwestie niet is geregeld door het nieuwe paritaire comité, overeenkomstig artikel 27;
- Maar ook de individuele normatieve bepalingen uit de collectieve overeenkomsten die in het oude paritaire comité waren gesloten (van kracht vóór de wijziging) en impliciet zijn geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst van deze werknemers krachtens artikel 23, voor zover deze bepalingen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomsten van het nieuwe paritaire comité die gelden voor de oude werknemers.

03

WIJZIGING VAN PARITAIR COMITÉ DIE HET GEVOLG IS VAN EEN OVERDRACHT VAN ONDERNEMING (ART. 20)

1. PRINCIPES

Ook de wijziging van paritair comité die het gevolg is van een overdracht van onderneming maakt het voorwerp uit van een bijzondere bepaling. De werknemers worden oorspronkelijk tewerkgesteld door een overdrager die behoort tot het bevoegdheidsgebied van paritair comité A. In het kader van een overdracht (de notie van overdracht moet worden begrepen in de ruime zin, dus ook fusies, opslorpingen, enz. worden bedoeld), draagt de overdrager de volledige onderneming of een deel ervan en de werknemers die eraan verbonden zijn, over aan een verkrijger die valt onder het bevoegdheidsgebied van een ander paritair comité (B).

Volgens een principe uit de Europese richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 dat is hernomen in de cao nr. 32*bis* evenals **krachtens artikel 20 van de wet van 5 december 1968** moet de werkgever-verkrijger (de nieuwe werkgever) ten aanzien van de overgedragen werknemers (die bij de overdrager werkten op de datum van overdracht) de overeenkomsten respecteren die van toepassing

waren op de overdrager op de datum van overdracht, dit tot ze ophouden uitwerking te hebben.

De verkrijger moet met andere woorden de arbeidsvoorwaarden van de cao's die golden voor de overdrager overnemen tot ze aflopen of tot het ogenblik waarop een andere cao in werking treedt of wordt toegepast.

De verkrijger moet niet de cao's naleven die na de datum van overdracht worden gesloten en zouden gelden voor de overdrager.

2. CONTROVERSE IN GEVAL VAN WIJZIGING VAN PC

De toepassing van artikel 20 van de wet van 5 december 1968 stelt in principe **geen enkel probleem** wanneer de overdrager en de verkrijger tot hetzelfde paritaire comité behoren.

Er bestaat daarentegen wel grote controverse wanneer de overdrager en de verkrijger tot verschillende paritaire comités behoren.

Volgens een eerste stroming is artikel 20 van de

wet **van toepassing**, gezien de doelstelling die deze bepaling nastreeft: de rechten van de overgedragen werknemers vrijwaren.

De cao's van het 'oude' paritaire comité blijven dus gelden na de overdracht van onderneming en blijven uitwerking hebben.

Dit is het standpunt van het Arbeidshof van Brussel in een arrest van 2 oktober 1984 (J.T.T. 1985, p.116) en van het Hof van Cassatie (arrest van 31 maart 2003, J.T.T. 2003, p. 321). Zij lijken op dezelfde manier te oordelen...

De verkrijger moet de cao's van 2 verschillende paritaire comités toepassen: enerzijds de cao's van het 'oude' paritaire comité en anderzijds de cao's van zijn eigen paritair comité.

Voor een ander deel van de rechtsleer en rechtspraak (met name Arbh. Antwerpen, 19 april 1999, S.R.K. 2000, 17; Arbr. Brussel, 13 maart 2008, A.R. nr. 714/06) is **artikel 20** daarentegen **niet van toepassing** wanneer het paritair comité wijzigt door een overdracht van onderneming.

Waarom? De werkgever verplichten om niet alleen de cao's van zijn eigen paritair comité na te leven maar ook die van het paritair comité van de overdrager zou in strijd zijn met het principe volgens hetwelk de werkgever maar onder de bevoegdheid van een enkel paritair comité kan vallen.

Dit zou trouwens ook betekenen dat de verkrijger overeenkomsten moet naleven die hij niet kan wijzigen of opzeggen omdat hij ze niet heeft ondertekend...

Voor de aanhangers van deze tweede stroming wordt de beperkende toepassing van artikel 20 evenwel getemperd door artikel 23 dat de theorie bevestigt van de incorporatie (zie hoger) van de individuele normatieve bepalingen van de cao's van het oude paritaire comité. Die bepalingen kunnen op ieder ogenblik worden gewijzigd door de individuele arbeidsovereenkomst te heronderhandelen of door een cao in de onderneming te sluiten die de arbeids- en loonvoorwaarden bij de werkgever-verkrijger harmoniseert.

3. DE CONTROVERSE VANDAAG

De controverse en de rechtsonzekerheid die daaruit voortvloeit bestaat vandaag nog steeds...

De **Europese rechtspraak** (zie HJEU, 18 juli 2013, Alemo-Herron, zaak C-426/11 maar ook en vooral HJEU Österreichischer Gewerkschaftsbund, 11 september 2014, zaak C-328/13, S.R.K. 2014, 539 (samenvatting)) lijkt te evolueren **naar een onvoorwaardelijke toepassing van artikel 20** van de wet van 1968 (= eerste stroming hierboven) voor alle gevallen van overdracht van onderneming, ook in het omstreden geval van een overdracht die een wijziging van paritair comité met zich meebrengt.

De verkrijger zou met andere woorden verplicht zijn om de sectorale cao's te respecteren waaraan de overdrager was gebonden, in dezelfde mate en tot zij stoppen met uitwerking te hebben.

Dit betekent ook dat de verkrijger gedurende een lange tijd een apart stelsel zou kunnen behouden voor de overgedragen werknemers indien de sectorale cao voor onbepaalde tijd is gesloten...!

Tot slot vermelden we ook nog dat de overgedragen werknemers op basis van het arrest van het Hof van Cassatie van 31 maart 2003 de gunstigere bepalingen zouden kunnen invoeren die bij de verkrijger van toepassing zijn en zouden voortkomen uit cao's die zijn gesloten door het paritaire comité waarvan hij afhangt.

Wil men een tweedeling van de arbeids- en loonvoorwaarden vermijden en nefaste gevolgen voor de sociale cohesie in de onderneming uitsluiten, dan spreekt het voor zich dat de verkrijger er alle belang bij heeft om zo snel mogelijk te onderhandelen over een harmonisering van deze voorwaarden. Dat gebeurt het best **op het ogenblik van de overdracht** en verenigt alle betrokken partijen, dit wil zeggen de overdrager, de verkrijger en de sociale partners.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN: OOK BIJ ONVOORZIENE OMSTANDIGHEDEN

Vanaf 2 juni 2016 zullen werkgevers waarvan de onderneming door de minister van Werk erkend is als onderneming in moeilijkheden, in een bijkomende situatie een beroep kunnen doen op economische werkloosheid voor hun bedienden.

HUIDIGE REGELS

Om gebruik te kunnen maken van het systeem van economische werkloosheid voor zijn bedienden moet de werkgever onder meer kunnen aantonen dat zijn onderneming **in moeilijkheden** is.

Een onderneming wordt beschouwd als zijnde in moeilijkheden wanneer ze zich in een van de volgende situaties bevindt:

- geconfronteerd worden met een **substantiële daling** van minimum **10%** van de omzet, de productie of de bestellingen in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag voor economische werkloosheid, vergeleken met hetzelfde kwartaal van 2008 of van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat;
- aanzienlijk gebruikmaken van **economische werkloosheid voor haar arbeiders**.

VANAF 2 JUNI 2016

Vanaf 2 juni 2016 zullen de werkgevers zich kunnen beroepen op een bijkomende situatie om hun bedienden economisch werkloos te stellen: de erkenning van hun onderneming als zijnde in moeilijkheden door de minister van Werk op basis van **onvoorziene omstandigheden** die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.

Catherine Legardien, Legal Counsel

BINNENKORT CONTINGENT VAN 550 UREN VOOR STUDENTENARBEID?

Vanaf 1 januari 2017 zal een student 550 uren per jaar kunnen werken zonder dat er gewone socialezekerheidsbijdragen worden ingehouden op zijn loon. Dat is in ieder geval wat minister Maggie De Block wil.

CONTINGENT VAN 50 DAGEN OP DIT MOMENT

Het aantal tewerkstellingsdagen waarvoor op het loon van de student geen gewone socialezekerheidsbijdragen moeten worden berekend, (maar alleen een solidariteitsbijdrage van 8,14%) bedraagt momenteel maximaal **50 dagen** per kalenderjaar (dit wil zeggen van 1 januari tot 31 december).

Daarvoor moet echter aan volgende voorwaarden worden voldaan:

- de student moet tewerkgesteld zijn krachtens een **studentenovereenkomst**;
- de student moet tewerkgesteld zijn tijdens de **periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen**.

CONTINGENT VAN 550 UREN OP 1 JANUARI 2017?

Minister van Sociale Zaken Maggie De Block wil het huidige jaarlijks contingent van 50 dagen vervangen door een jaarlijks contingent van **550 uren** om "meer flexibiliteit mogelijk te maken voor zowel de studenten als de werkgevers".

Ze heeft daarvoor de wettelijke en reglementaire ontwerp teksten die vereist zijn om de huidige reglementering aan te passen, voor advies aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd.

De inwerkingtreding van deze maatregel is voorzien op **1 januari 2017**.

We houden u uiteraard op de hoogte van het gevolg dat er wordt gegeven aan deze ontwerp teksten.

Catherine Legardien, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

WERKBONUS: NIEUWE BEDRAGEN VANAF 1 JUNI 2016

De 'werkbonus' is een vermindering van persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid ten laste van de werknemer.

Deze vermindering is van toepassing op werknemers met lage lonen en biedt hen de mogelijkheid een hoger nettoloon te genieten.

Ingevolge de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen wordt het bedrag van deze vermindering op basis van volgende formule berekend vanaf 1 juni 2016 :

Brutoreferentie- maandloon tegen 100%	Bedrag van de vermindering (voor een voltijdse werknemer met volledige arbeidsprestaties)	
	Arbeider	Bediende
≤ € 1.577,89	€ 209,29	€ 193,79
> € 1.577,89 en ≤ € 2.461,27	€ 209,29 – [0,2369 x (loon van de arbeider tegen 100 %) – € 1.577,89]]	€ 193,79 – [0,2194 x (loon van de bediende tegen 100 %) – € 1.577,89]]
> € 2.461,27	€ 0	€ 0

Anne Ghysels, Legal Counsel

VLAAMS GEWEST: HERVORMING VAN DE DOELGROEPVERMINDERINGEN

Vlaanderen wil het budget voor de vermindering van sociale bijdragen grotendeels besteden aan twee doelgroepen: jongeren en 55-plussers. Andere groepen verliezen op termijn hun vermindering.

Hierna een stand van zaken op basis van het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering, dus nog onder voorbehoud.

VLAAMSE BEVOEGDHEID – WELKE VERMINDERINGEN?

Sinds 2014 is Vlaanderen bevoegd voor alle verminderingen overgedragen aan de regio's:

- jongeren
- ouderen
- langdurig werkzoekenden
- werknemers getroffen door een herstructurering
- gesubsidieerde contractuelen
- mentors
- huispersoneel
- kunstenaars
- onthaalouders

De Vlaamse Regering wil het aantal verminderingen beperken en heeft, na overleg met de sociale partners, duidelijke keuzes gemaakt. De impact wordt voelbaar vanaf 1 juli 2016.

PRIORITEIT VOOR JONGEREN EN 55-PLUSSERS

Vanaf 1 juli 2016 komt er een geheel nieuwe Vlaamse doelgroepvermindering voor twee afgebakende groepen werknemers:

- leerlingen en andere laag-en middengeschoolde jongeren
- 55-plussers

De vroegere, destijds federaal ingevoerde vermindering vervalt voor beide groepen.

Vanaf 1 juli 2016 komt de Vlaamse variant in de plaats, met eigen voorwaarden en basisbedragen.

VERMINDERINGEN DIE STOPGEZET WORDEN

Enkele van de overgedragen verminderingen verdwijnen zonder dat een Vlaamse variant in de plaats komt:

- langdurig werkzoekenden, gewoon stelsel of doorstroming: stopzetting instroom vanaf 1 januari 2017 en uitdoving lopende verminderingen tot 31 december 2018
- werknemers getroffen door een herstructurering: stopzetting instroom vanaf 1 januari 2017 en uitdoving lopende verminderingen tot 31 december 2018
- gesubsidieerde contractuelen (de facto zijn deze projecten al stopgezet)

Stopzetting van de doelgroepvermindering betekent niet noodzakelijk dat elke vorm van ondersteuning verdwijnt. Met name voor (langdurig) werkzoekenden wordt geïnvesteerd in een aangepast systeem van intensieve begeleiding.

VERMINDERINGEN DIE (VOORLOPIG) VERDERLOPEN

Verminderingen voor een heel specifiek doelpubliek blijven behouden:

- mentors
- huispersoneel
- kunstenaars
- onthaalouders

Ook de vermindering langdurig werkzoekenden, segment sociale inschakelingseconomie (SINE) blijft voorlopig bestaan. Op termijn moet die vermindering opgaan in een globaal steunpakket voor de sociale economie, maar daarvoor is nog geen timing bepaald.



VLAAMSE MAATREGELEN: VOOR WELKE WERKNEMERS?

De Vlaamse beslissingen inzake doelgroepverminderingen (nieuwe verminderingen, stopzetting, voortzetting) hebben impact voor alle werknemers die afhangen van een vestigingseenheid (exploitatiezetel):

- geregistreerd bij de Kruispuntbank voor ondernemingen
- en gevestigd in het Vlaams Gewest.

De koppeling van een werknemer aan een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest blijkt uit de dmfa.

GEEN WIJZIGING VOOR VERMINDERINGEN DIE FEDERAAL BLIJVEN

Bij dit alles mogen we niet vergeten, dat bepaalde doelgroepverminderingen federaal blijven:

- structurele vermindering
- eerste aanwervingen
- collectieve arbeidsduurvermindering/ vierdagenweek
- vaste werknemers horeca

Voor deze verminderingen wijzigt niets.

Ze blijven toepasbaar voor alle werknemers, ongeacht de regio van tewerkstelling.

Els Poelman, Senior Legal Counsel

VLAAMS GEWEST: STOPZETTING VAN DE DOELGROEPVERMINDERING LANGDURIG WERKZOEKENDEN

Al sinds 2015 is de Vlaamse Regering de ex- federale maatregelen voor deze doelgroep aan het inperken. Binnenkort volgt het sluitstuk: vanaf 1 januari 2017 eindigt de instroom in de doelgroepvermindering, en komen lopende verminderingen in een overgangsregeling.

Enkel de sociale economie behoudt de vermindering, zij het voorlopig.

VOOR WELKE WERKNEMERS?

De maatregelen besproken in dit bericht hebben impact voor alle werknemers die afhangen van een vestigingseenheid:

- geregistreerd bij de Kruispuntbank voor ondernemingen
- en gevestigd in het Vlaams Gewest.

De koppeling van een werknemer aan een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest blijkt uit de dmfa.

DRIE TYPES DOELGROEPVERMINDERING

De doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden is ingedeeld in drie luiken, elk met een eigen basisbedrag en aantal toepassingskwartalen:

- het gewoon systeem "Activa"
- de doorstromingsprogramma's (in Vlaanderen zijn dit de WEP-plus programma's)
- de sociale inschakelingseconomie (SINE)

SITUATIE VANAF 1 JANUARI 2017

ACTIVA

Voor aanwervingen vanaf 1 januari 2017 kan de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden niet meer ingaan.

Aanwervingen tot 31 december 2016 openen het recht op de vermindering voor de periode voorzien in de werkkaart, maar uiterlijk tot 31 december 2018 (overgangsregeling).

De regeling Activa voor Preventie- en Veiligheidspersoneel (de zgn. stadswachten) blijft voorlopig bestaan, maar deze vaststelling is weinig relevant voor werkgevers van de private sector.

DOORSTROMING

De facto zijn de WEP-plus programma's al stopgezet op 30 september 2015.

Ze worden nu ook "officieel" stopgezet, maar pas op 30 augustus 2016 omdat er dit jaar nog een subsidie moet gebudgetteerd worden.

SOCIALE INSCHAKELINGSECONOMIE (SINE)

De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden tewerkgesteld in de sociale inschakelingseconomie blijft voorlopig bestaan. Het is de bedoeling de SINE-maatregel op een later ogenblik grondig te hervormen, en dan de vermindering te laten opgaan in een andere vorm van ondersteuning.



WAAROM STOPZETTING?

De Vlaamse Regering oordeelt dat een vermindering van werkgeversbijdragen niet de beste incentive is om de werkstelling van langdurig werkzoekenden te ondersteunen.

Deze doelgroep zal benaderd worden via een nieuw systeem van intensieve en individuele begeleiding (werkplekleren, opleiding en begeleiding op de werkvloer...).

WAT MET DE ACTIVERING VAN DE UITKERINGEN?

Voor deze doelgroep loopt ook een activering van de uitkeringen, parallel aan de doelgroepvermindering voor de werkgever. De werknemer behoudt tijdelijk het recht op de uitkering (werkloosheid of OCMW) en de werkgever mag ze verrekenen op het nettoloon.

Ook de activering van uitkeringen wordt in het Vlaams Gewest stopgezet, zij het met andere modaliteiten dan de doelgroepvermindering. We publiceren daarover een afzonderlijke infoflash.

Els Poelman, Senior Legal Counsel

LOONAANPASSINGEN

LOONAANPASSINGEN OP 1 JUNI 2016

Index mei 2016 ▶ (basis 2013) 103,08
▶ (basis 2004) 126,17

Gezondheidsindexcijfer ▶ (basis 2013) 103,77
▶ (basis 2004) 125,32

Viermaandelijks gemiddelde ▶ 101,26



Wegens de grote hoeveelheid loonaanpassingen in juni zal de lijst deze maand uitzonderlijk enkel beschikbaar zijn op onze website. Surf naar www.partena-professional.be/nl/categorie/documenten-publicaties/periodieken/sociale-actualiteit/loonaanpassingen voor de lijst van loonaanpassingen per PC.

DE BETAALDE SPORTBEOEFENAAR: LOONGRENS VAN 1 JULI 2016 TOT 30 JUNI 2017

De betaalde sportbeoefenaar wordt omschreven als diegene die zich ertoe verbindt deel te nemen aan of zich voor te bereiden op een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een ander persoon en dit tegen een loon dat een bepaalde loongrens overschrijdt. Voor de berekening van dit bedrag houdt men rekening met alle looncomponenten (vast loon, premies, onkostenvergoedingen, ...).

Jaarlijks wordt deze loongrens vastgesteld bij Koninklijk Besluit. **Voor de periode van 1 juli 2016 t.e.m. 30 juni 2017 bedraagt deze loongrens € 9.800.**

Periode	€ /jaar
Van 01/07/2013 tot 30/06/2014	€ 9.208
Van 01/07/2014 tot 30/06/2015	€ 9.400
Van 01/07/2015 tot 30/06/2016	€ 9.600
Van 01/07/2016 tot 30/06/2017	€ 9.800

GEVOLGEN VAN DE OVERSCHRIJDING VAN DE LOONGRENS

Personen die deze loongrens overschrijden worden onweerlegbaar vermoed onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid. Personen beneden deze loongrens worden slechts bij de RSZ aangegeven, indien ze werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Dat wil zeggen dat zij werken onder het gezag van een ander persoon tegen een loon dat hoger is dan een zuivere vergoeding ter dekking van de kosten die eigen zijn aan de werkgever.

INWERKINGTREDING

Deze loongrens is van toepassing vanaf 1 juli 2016 t.e.m. 30 juni 2017.

Anne Ghysels, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

JAARLIJKSE VAKANTIE: WAT ZIJN DE MODALITEITEN VOOR DE TOEKENNING VAN VAKANTIEDAGEN?

De zomervakantie staat voor de deur en meteen duiken ook veel vragen op over de reglementering betreffende de jaarlijkse vakantie. In dit artikel over de jaarlijkse vakantie herhalen we de modaliteiten voor de toekenning van vakantiedagen.

Die modaliteiten zijn steeds dezelfde, ongeacht het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) en de wijze waarop de vakantieperiodes worden bepaald (via een collectief of individueel akkoord).

Wanneer vakantie wordt genomen moet rekening worden gehouden met de volgende regels:

- 1) De vakantie moet worden toegekend **vóór 31 december** van het vakantiejaar. Het is dus verboden om de vakantiedagen die niet werden opgenomen in het vakantiejaar over te dragen naar het volgende jaar.

VOORBEELD

Een bediende werkt voltijds (5 dagen/week) gedurende het volledige jaar 2015. In 2016 heeft hij recht op 20 vakantiedagen die effectief tussen 1 januari en 31 december 2016 moeten worden opgenomen.

- 2) Voor werknemers met schoolplichtige kinderen zal de vakantie bij voorkeur worden toegekend gedurende de schoolvakantie.
- 3) Behoudens andersluidend verzoek van de betrokken werknemer, moet een ononderbroken periode van **2 weken** toegekend worden tussen 1 mei en 31 oktober (3 weken voor werknemers jonger dan 18 jaar op 31 december van het vakantiejaar). Een ononderbroken vakantieperiode van **één week** moet in ieder geval worden gewaarborgd.
- 4) Het saldo van de vakantiedagen zal worden opgebruikt in periodes van geringe activiteit of ter gelegenheid van gewestelijke, plaatselijke of andere feesten.
- 5) Het nemen van **halve vakantiedagen** is **verboden** behalve:
 - indien de halve vakantiedagen aangevuld worden met een halve dag van gewone rust;
 - indien de werknemer vraagt om 3 dagen van de vierde vakantieweek te verdelen over halve dagen. De werkgever kan zich echter verzetten tegen het opdelen van de vakantiedagen indien zij het goede verloop van de arbeid in de onderneming zouden verstoren.

Catherine Legardien, Legal Counsel

Meer informatie

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

078 78 78 33

ondernemen@partena.be

www.partena-professional.be



Ondernemen met ondernemers