



Wegwijs in ...

DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Juli 2011

Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen



Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst:
www.werk.belgie.be
- ✓ Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD

www.werk.belgie.be

Cette brochure peut être également obtenue en français.

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden vervoerd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de vervoelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 15 juli 2011

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen

Omslag en grafische leiding:

Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Sylvie Peeters

Omslagachtergrond: Isabelle Rozenbaum

Druk: Drukkerij Albe De Coker

Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever: FOD

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2011/1205/36

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks "Wegwijs in ..." nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kunt zich daarvoor wenden tot de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

M/V

Met de termen «werknemer» en «werkgever» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

Voorwoord

Het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht worden geregeld door enerzijds de overheid en anderzijds de sociale partners.

De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) bieden de werkgevers en de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de mogelijkheid om de loon- en arbeidsvoorwaarden vast te stellen in een onderneming of een bedrijfstak. Het is dus essentieel de elementen te beschrijven die in overweging moeten worden genomen bij het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

In deze brochure zal hoofdzakelijk aandacht besteed worden aan de collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsniveau wordt gesloten. Ze richt zich dus tot iedereen die kan betrokken worden bij de onderhandelingen voor het sluiten van een dergelijke overeenkomst, zowel langs werknemers- als langs werkgeverszijde. Ook personen die voor hun beroep of hun studies het sociaal recht beter willen leren kennen, zullen in deze brochure heel wat interessante informatie vinden.

Ten slotte wijzen we er op dat wanneer er in deze brochure gesproken wordt over een collectieve arbeidsovereenkomst, het een CAO betreft in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze wet omvat de regelgeving over dit type van norm.



Inhoudstafel

1.	Begripsomschrijving	7
1.1	De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)	7
1.2	De verschillende soorten CAO's	7
1.2.1	De ondernemings-CAO	8
1.2.2	De sectorale CAO	8
1.2.3	De intersectorale CAO	8
1.3	De paritaire comités en subcomités	9
1.4	Nationale Arbeidsraad	10
2.	Inhoud van een CAO	11
2.1	Normatieve bepalingen	11
2.1.1	Individuele normatieve bepalingen	11
2.1.2	Collectieve normatieve bepalingen	12
2.2	Obligatoire bepalingen	12
2.2.1	Expliciete obligatoire bepalingen	12
2.2.2	Impliciete obligatoire bepalingen	13
2.3	Beperkingen van de contractuele vrijheid	14
2.3.1	De hiërarchie van de rechtsbronnen	14
2.3.2	Individuele geschillen	16
3.	Het sluiten van een CAO	17
3.1	Contracterende partijen	17
3.1.1	De representativiteit van de organisaties	17
3.1.2	Intersectoraal niveau (Nationale Arbeidsraad)	18
3.1.3	Sectoraal niveau (paritaire (sub-)comités)	18
3.1.4	Ondernemingsniveau	19
3.2	Algemene geldigheidsvereisten	20
3.2.1	Handelingsbekwaamheid	20
3.2.2	Voorwerp	22
3.3	Specifieke geldigheidsvereisten	22
3.3.1	De schriftelijk opgestelde overeenkomst	22

3.3.2	Taalvereisten	22
3.3.3	Handtekeningen	23
3.3.4	Verplichte vermeldingen	23
3.3.5	Neerlegging en registratie	24
3.4	Toetreding	25
3.5	Opzegging	25
4.	Personen en organisaties gebonden door de overeenkomst	27
4.1	Algemeen principe	27
4.2	Bijkomende bepalingen	29
5.	Het onderhandelen en afsluiten van een CAO op ondernemingsniveau	31
6.	Checklist voor een ondernemings-CAO	35
7.	Model van een sectorale CAO	43
8.	Model van een ondernemings-CAO	43
9.	Regelgeving	45
10.	Nuttige adressen	47
10.1	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg	47
10.2	Sociale partners	47

1

Begripsomschrijving

1.1 De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen enerzijds één of meer representatieve werknemersorganisaties en anderzijds één of meer representatieve werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers. Daarin worden individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de ondernemingen of in een bedrijfstak (een sector) vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen geregeld.

Sinds 1 juli 2002 worden overeenkomsten, waarbij voorzien wordt dat de er in gemaakte afspraken slechts van toepassing worden gemaakt op individuele werknemers voor zover zij, elk voor zich, een individuele overeenkomst aangaan met de werkgever, niet langer aanvaard als een akkoord in de zin van de CAO-wet. De registratie van dergelijke overeenkomsten wordt bij gemotiveerde bestuurshandeling geweigerd. Hierover werd een mededeling in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

1.2 De verschillende soorten CAO's

Alhoewel we in deze brochure hoofdzakelijk de ondernemings-CAO's zullen bespreken, is het niet overbodig om de verschillende CAO's voor te stellen in functie van het onderhandelingsniveau waarop ze worden gesloten.

1.2.1 De ondernemings-CAO

Een ondernemings-CAO wordt gesloten tussen enerzijds één of meer representatieve werknemersorganisaties en anderzijds één of meer werkgevers. De CAO geldt voor alle werknemers van een werkgever gebonden door een overeenkomst, voor zover zij vallen onder de werkingssfeer van de CAO, zelfs als ze geen lid zijn van een werknemersorganisatie die de overeenkomst ondertekend heeft.

1.2.2 De sectorale CAO

Een sectorale CAO wordt gesloten in een paritair comité of subcomité door alle representatieve organisaties die erin vertegenwoordigd zijn.

De CAO geldt voor alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het betrokken paritair (sub-)comité, voor zover zij vallen onder de werkingssfeer van de CAO.

Voor een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt, kan er een sectorale CAO gesloten worden in de Nationale Arbeidsraad.

1.2.3 De intersectorale CAO

Een intersectorale CAO wordt, sedert 1 januari 2010, in de nationale arbeidsraad gesloten door de organisaties die vertegenwoordigd zijn door minstens 90% van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en minstens 90% van de leden die de werknemers vertegenwoordigen. De werkingssfeer van een dergelijke CAO strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

De intersectorale CAO's mogen niet verward worden met de interprofessionele akkoorden die gesloten worden voor alle ondernemingen van de private sector. Deze akkoorden binden politiek en moreel de contracterende partijen (de organisaties van werkgevers en werknemers die zitting hebben in de "groep van tien"), maar ze kunnen geen rechtsbinding hebben. Ze worden echter regelmatig omgezet in wetten of in intersectorale CAO's

1.3 De paritaire comités en subcomités

De paritaire comités van werkgevers en werknemers worden op verzoek van één of meer werknemers- of werkgeversorganisaties of op initiatief van de Koning opgericht bij koninklijk besluit. Daarin wordt bepaald welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het bevoegdheidsgebied van elk comité behoren.

Op verzoek van een paritair comité kan de Koning één of meer paritaire subcomités oprichten bij koninklijk besluit. Op advies van dit paritair comité bepaalt hij welke personen en welk gebied tot het bevoegdheidsgebied ervan behoren. Hetzelfde oprichtingsbesluit legt de eventuele autonomie vast waarover het subcomité beschikt.

De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht:

- ❖ collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;
- ❖ geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- ❖ de regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheden behoren;
- ❖ elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.



De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit:

- ❖ een voorzitter en een ondervoorzitter (meestal gaat het om ambtenaren die werken onder de bevoegdheid van de Minister van Werk en die belast zijn met de taak van sociaal bemiddelaar);
- ❖ een gelijk aantal vertegenwoordigers van representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;
- ❖ twee of meer secretarissen.

1.4 De Nationale Arbeidsraad

De opdracht van de Nationale Arbeidsraad bestaat in het formuleren van adviezen of voorstellen over algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en werknemers aanbelangen, alsook het uitbrengen van advies over de geschillen van bevoegdheid die tussen de paritaire comités kunnen rijzen. Dat gebeurt, hetzij uit eigen beweging, hetzij op aanvraag van een minister of de wetgevende kamers, in de vorm van een verslag dat de verschillende standpunten, uiteengezet in de Nationale Arbeidsraad, weergeeft.

De Raad sluit ook intersectorale CAO's, die in het algemeen gelden voor alle bedrijfstakken en voor het hele land. Deze overeenkomsten worden in de meeste gevallen op verzoek van de Raad algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Daarnaast kunnen in de Nationale Arbeidsraad de CAO's gesloten worden van bedrijfstakken die niet onder een paritair comité vallen of waarvan een paritair comité niet werkt.

De Nationale Arbeidsraad bestaat uit een voorzitter, werkende leden en plaatsvervangende leden. De meest representatieve werkgeversorganisaties (het VBO, de middenstandsorganisaties UNIZO en UCM, de landbouworganisaties BOERENBOND en FWA en de Unie van Socialprofitondernemingen UNISOC) en de meest representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) zijn in gelijke getale vertegenwoordigd.

2

Inhoud van een CAO

2.1 Normatieve bepalingen

De normatieve bepalingen van de overeenkomst hebben tot doel de individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers vast te leggen. Het bijzondere aan deze normatieve bepalingen is het bindend karakter voor derden die niet betrokken zijn bij de CAO. Naargelang ze de individuele of de collectieve betrekkingen bepalen, onderscheidt men individuele en collectieve normatieve bepalingen.

2.1.1 Individuele normatieve bepalingen

Individuele normatieve bepalingen behandelen de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer, die men gewoonlijk de loon- en arbeidsvoorwaarden noemt. Meer bepaald gaat het hierbij om enerzijds de arbeidsduur, de arbeidsplaats en de arbeidsorganisatie, en anderzijds om functieclassificatie, loonschalen, opleiding en loonindexering.

Het stelsel van automatische conversie tussen de CAO en de individuele arbeidsovereenkomst zorgt ervoor dat:

- ❖ de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk wordt gewijzigd door de individuele normatieve bepalingen van de CAO (incorporatiemechanisme);
- ❖ de individuele arbeidsovereenkomst die impliciet door een CAO werd gewijzigd, blijft onveranderd, zelfs wanneer de CAO ophoudt uitwerking te hebben, tenzij anders bepaald;
- ❖ de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst die strijdig zijn met deze van de CAO nietig zijn. Dit brengt met zich dat de individuele normatieve bepalingen van de hogere rechtsbron moeten worden toegepast, in dit geval dus de CAO.

2.1.2 Collectieve normatieve bepalingen

De collectieve normatieve bepalingen hebben betrekking op de collectieve arbeidsverhoudingen binnen de onderneming. Het gaat om de bepalingen die betrekking hebben op de werkgever of de werkgevers en de collectiviteit van werknemers, zoals bijvoorbeeld de veiligheidsnormen, de vakantieperiodes, de verzoeningsprocedures op ondernemingsniveau, het statuut van de vakbonds-afvaardiging, sommige bepalingen met betrekking tot de werking en de bevoegdheden van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

2.2 **Obligatoire bepalingen**

De bepalingen in de CAO die de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen regelen, worden als het obligatoire gedeelte van de CAO beschouwd. Ze kunnen nog verder opgedeeld worden in expliciete en impliciete obligatoire bepalingen.

2.2.1 Expliciete obligatoire bepalingen

De expliciete obligatoire bepalingen zijn bepalingen waarbij de contracterende partijen in een CAO onderlinge rechten en plichten vastleggen. Deze

bepalingen kunnen worden gekoppeld aan de modaliteiten van de overeenkomst, de verlenging of opzegging van de CAO, de procedures van conflictenregeling, ...

2.2.2 Impliciete obligatoire bepalingen

Er wordt algemeen aanvaard dat de verplichting inzake sociale vrede en de informatie- en uitvoeringsplicht voortvloeien uit het wezen van de CAO zelf en dat die impliciet in elke overeenkomst aanwezig zijn.

De verplichting inzake sociale vrede houdt in dat de partijen geen acties ondernemen die indruisen tegen de inhoud van de CAO, gedurende de periode waarin de CAO geldt.

De informatie- en uitvoeringsplicht houdt een dubbele verplichting in voor de contracterende partijen. Ten eerste moeten de contracterende partijen ervoor zorgen dat hun leden geïnformeerd worden over de inhoud van de CAO. Bovendien moeten ze er ook hun leden toe aanzetten de CAO na te leven.



2.3 Beperkingen van de contractuele vrijheid

2.3.1 De hiërarchie van de rechtsbronnen

De werknemers en werkgevers genieten van rechten maar zijn ook gehouden aan verplichtingen. Deze rechten en verplichtingen kunnen voortvloeien uit verscheidene rechtsbronnen. Die rechtsbronnen vullen elkaar aan, worden tegen elkaar afgewogen en spreken elkaar soms tegen. Het is dus van belang de hiërarchische rangschikking te kennen.

De hiërarchie van de rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld:

1. de dwingende bepalingen van de wet (hieronder worden niet enkel de nationale wetten verstaan, maar ook de voor België bindende internationale rechtsnormen (verdragen en verordeningen, ...), de koninklijke en ministeriële besluiten, de decreten van de gewest- en de gemeenschapsraden en de besluiten van de regeringen van gemeenschappen en gewesten);
2. de algemeen verbindend verklaarde CAO's in deze volgorde:
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
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, in deze volgorde:
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - ❖ de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
 - ❖ de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan, m.a.w. de ondernemings-CAO's;
4. de geschreven individuele overeenkomst (in het algemeen de arbeids-overeenkomst);
5. de niet-algemeen verbindend verklaarde CAO, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet heeft ondertekend of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van wet;

8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik.

Deze hiërarchie moet als volgt geïnterpreteerd worden: een lagere norm mag slechts afwijken van een hogere norm als hij hiermee niet strijdig is. Om deze strijdigheid te kunnen vaststellen moet telkens de hogere rechtsbron aandachtig onderzocht worden: er moet bepaald worden of zij een minimumvoorschrift, een maximumvoorschrift of een vaste regel oplegt.

Als de hogere rechtsbron een minimum- of maximumvoorschrift oplegt, dan zal de lagere rechtsbron die het minimum of maximum niet eerbiedigt, daarmee strijdig zijn. Er is dus geen strijdigheid wanneer een lagere rechtsbron meer toekent dan het minimum (bv. een minimumloon) of minder oplegt dan het maximum (bv. maximale arbeidsduur).

Daarentegen, als de hogere rechtsbron een vaste regel oplegt, dan zal een lagere rechtsbron die deze norm niet eerbiedigt, daarmee strijdig zijn en dit zelfs als zij gunstiger is voor de werknemer.

Bijvoorbeeld: maximale arbeidsduur

- ❖ de dwingende bepalingen van de wet: algemene arbeidsduurvermindering tot maximum 38 uur per week (wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven);
- ❖ een algemeen verbindend verklaarde CAO gesloten in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert voorziet bv. maximum 38 uur per week;
- ❖ een CAO gesloten in de onderneming voorziet bv. maximum 37 uur per week
- ❖ een individuele arbeidsovereenkomst voorziet bv. maximum 38 uur per week.

In dit geval is de individuele arbeidsovereenkomst strijdig met een hogere norm, met name, de ondernemings-CAO. Voor alle werknemers van de onderneming geldt, uit hoofde van deze ondernemings-CAO, een arbeidsduur van maximum 37 uur per week, ook voor diegene die een individuele arbeidsovereenkomst heeft waarin een langere arbeidsduur vermeld staat.

Daarentegen is de CAO, gesloten in de onderneming, wel degelijk geldig omdat een maximum van 37 uur het maximum van 38 uur, dat opgelegd werd door de hogere rechtsbronnen (de sectorale CAO en de wet van 10 augustus 2001), niet overschrijdt.

2.3.2 Individuele geschillen

De bepalingen van een CAO die de regeling van de individuele geschillen over de individuele normatieve bepalingen aan scheidsrechters toevertrouwen, zijn nietig. Wat de obligatoire bepalingen betreft kunnen de ondertekenende partijen vrij een beroep doen op scheidsrechterlijke bedingen. De vrijheid wordt eveneens gelaten om de regeling van collectieve geschillen aan scheidsrechters toe te vertrouwen.

We wijzen er echter op dat deze bepalingen niet het gebied van de contractuele vrijheid beperken. Dit omvat, bovenop wat men gewoonlijk aanduidt als arbeidsvoorwaarden, het bijna onmetelijk geheel van de individuele en collectieve arbeidsbetrekkingen.

3

Het sluiten van een CAO

3.1 Contracterende partijen

Het is zeer belangrijk te benadrukken dat naast de individuele werkgevers enkel de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties bevoegd zijn om CAO's af te sluiten.

3.1.1 De representativiteit van de organisaties

Er gelden een aantal criteria voor de representativiteit van de organisaties:

- ❖ De volgende werknemers- en werkgeversorganisaties worden beschouwd als representatief:
 - de interprofessionele organisaties die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;
 - de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een interprofessionele organisatie;

- de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent;
- de nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisaties van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979.

3.1.2 Intersectoraal niveau (Nationale Arbeidsraad)

In de Nationale Arbeidsraad zijn de volgende organisaties bevoegd om een CAO te sluiten:

- ❖ aan werknemerszijde gaat het om deze interprofessionele organisaties: het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB);
- ❖ aan werkgeverszijde gaat het om het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO), de middenstandsorganisaties UNIZO en UCM, de landbouworganisaties BOERENBOND en FWA en de Unie van Socialprofitondernemingen (UNISOC).

Een intersectorale CAO wordt in de Nationale Arbeidsraad gesloten door de organisaties die vertegenwoordigd zijn door minstens 90% van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en minstens 90% van de leden die de werknemers vertegenwoordigen..

3.1.3 Sectoraal niveau (paritaire comités en subcomités)

Op sectoraal niveau zijn de vakorganisaties belangrijk, die meestal een bedrijfstak omvatten die overeenkomt met het bevoegdheidsgebied van een paritair comité. De decentralisatie die de representativiteit van de interprofessionele organisatie uitbreidt tot de vakorganisaties die erbij zijn aangesloten of er deel van uitmaken, beantwoordt dan ook aan de socio-economische werkelijkheid.

Als voorbeeld van vakorganisaties, gewoonlijk vakcentrales genoemd, vernoemen we de Landelijke Bediendencentrale (LBC), de Bond der Bedienden, Technici en Kaderleden (BBTK), de Centrale Voeding - Horeca - Diensten, ACV-Transcom ...

Er moet verduidelijkt worden dat het altijd de interprofessionele organisaties van werknemers zijn, vermeld in punt 3.1.2, die vertegenwoordigd zijn in de paritaire organen. Zelfs als een werknemersvertegenwoordiger, aangewezen als lid van een paritair orgaan, een effectief lid is van een vakcentrale, handelt hij namens zijn interprofessionele organisatie.

Langs werkgeverszijde zijn bvb. Agoria, de Confederatie Bouw en Fedustria lid van het VBO die als interprofessionele organisatie in de NAR zetelt. Als door de NAR erkende representatieve organisaties in een bedrijfstak is er bv. de Belgische Vereniging van Regisseurs en Filmproducenten of de Belgische Schouwspelvereniging.

Maar om vertegenwoordigd te zijn in een paritair orgaan, is dit algemene criterium van representativiteit niet voldoende; de organisaties moeten nog aangewezen worden door de Minister van Werk, die het aantal toegekende mandaten aan elke organisatie vastlegt. De minister benoemt de leden onder de kandidaten voorgesteld door de organisaties om de mandaten te bezetten. De minister kan deze bevoegdheid toekennen aan de ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die hij aanwijst.

Een sectorale CAO moet gesloten worden door alle representatieve organisaties die in het betrokken paritair (sub)comité vertegenwoordigd zijn. Consensus is dus een geldigheidsvereiste.

3.1.4 Ondernemingsniveau

Buiten een paritair orgaan (dus meestal op ondernemingsniveau) kan een CAO gesloten worden door één of meer representatieve werknemersorganisaties en één of meer werkgevers of één of meer representatieve werkgeversorganisaties.

De term "werkgever" is zeer ruim opgevat: bedoeld wordt iedereen die personen, al dan niet krachtens een arbeidsovereenkomst, onder zijn gezag arbeid doet verrichten. De werkgever kan een natuurlijk of een rechtspersoon zijn.

In tegenstelling tot een sectorale CAO, die moet ondertekend worden door alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair orgaan, kan een ondernemings-CAO geldig gesloten worden door één

enkele representatieve werknemersorganisatie (tenzij een reglementaire bepaling het anders voorschrijft, bv. Artikel 6 van de wet van 17 maart 1987 op de nieuwe arbeidsregelingen).

Een ondernemings-CAO is van toepassing op alle werknemers die door een contract zijn gebonden aan de werkgever, ongeacht het meerderheids- of minderheidskarakter van de ondertekenende organisatie en ongeacht het feit of de werknemers al dan niet lid zijn van deze organisatie. De werknemers moeten echter vallen onder het toepassingsgebied van de CAO (arbeiders, bedienden, kaderleden...).

De niet-representatieve organisaties kunnen geen rechtsgeldige CAO sluiten.

3.2 Algemene geldigheidsvereisten

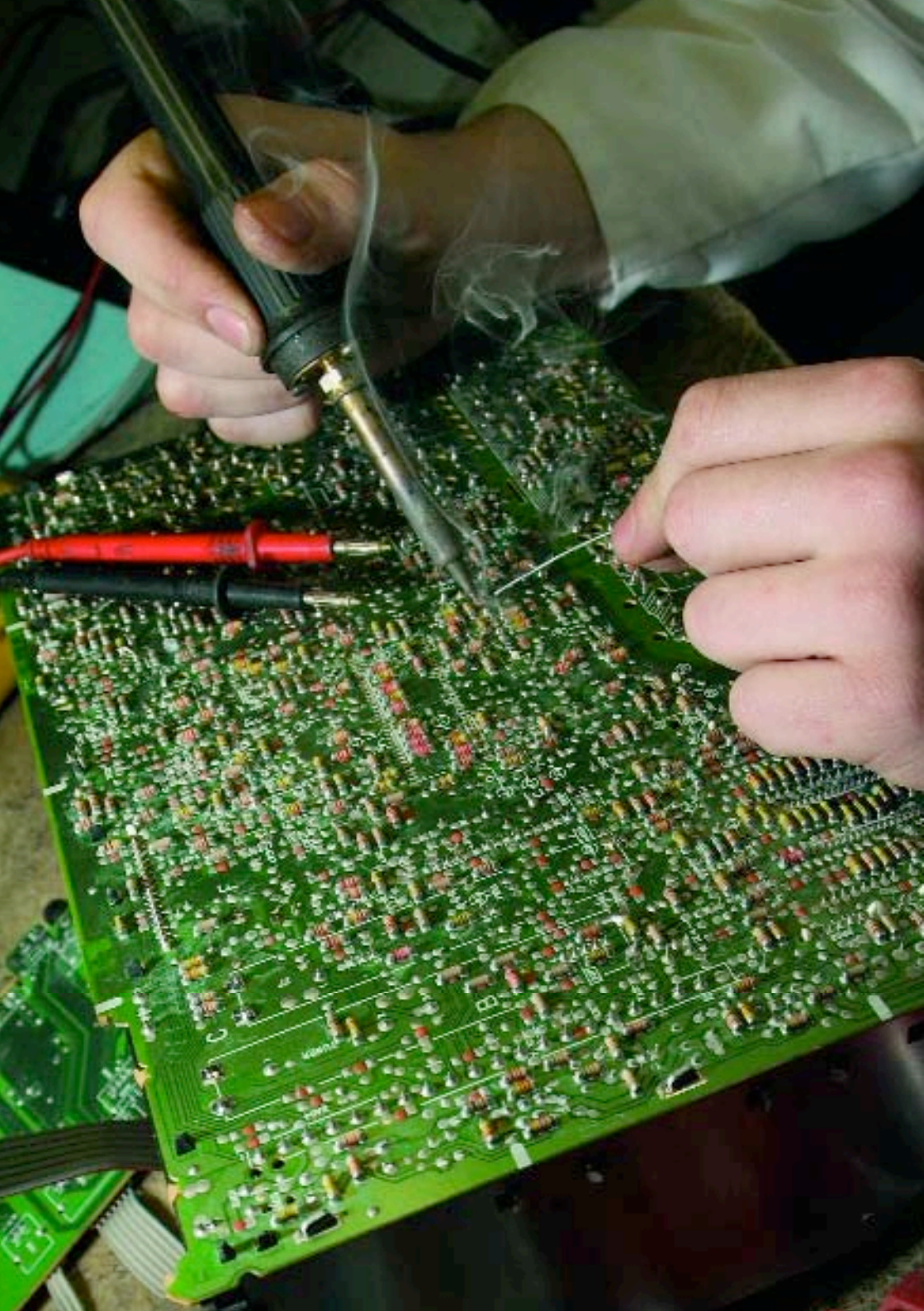
Een CAO moet, net als elke overeenkomst, voldoen aan een aantal algemene geldigheidsvereisten, eigen aan het burgerlijk recht. Over deze vereisten is het niet nodig uit te weiden: akkoord van de partijen, handelingsbekwaamheid, voorwerp, oorzaak. Het is echter wel nodig de draagwijdte van de twee volgende criteria te verduidelijken die van toepassing zijn op de CAO.

3.2.1 Handelingsbekwaamheid

Enkel de individuele werkgevers en de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties kunnen een ondernemings-CAO sluiten. De afgevaardigden van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties worden geacht bevoegd te zijn om een CAO namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

De vakbondsafvaardiging daarentegen kan de representatieve werknemersorganisatie niet binden, aangezien haar representativiteit zich beperkt tot het bij een vakbond aangesloten personeel van de onderneming. Als de vakbondsafgevaardigde echter over een schriftelijk mandaat van zijn organisatie beschikt, kan hij een CAO ondertekenen.

De meeste ondernemingen hebben rechtspersoonlijkheid, bijvoorbeeld in de vorm van een naamloze vennootschap (NV), een besloten vennoot-



schap met beperkte aansprakelijkheid (BVBA), of een coöperatieve vennootschap (CV).

Wordt beschouwd als de handelingsbekwame werkgever, het orgaan dat krachtens de wet de onderneming kan vertegenwoordigen en verbinden (bijvoorbeeld de zaakvoerder of de gedelegeerd bestuurder). Elke werkgever kan zich evenwel laten vertegenwoordigen door een bijzondere lasthebber om in naam en voor rekening van de werkgever een CAO te sluiten (bijvoorbeeld de personeelsdirecteur).

3.2.2 Voorwerp

Het voorwerp van de overeenkomst kan worden gedefinieerd als de inhoud van de verbintenissen die volgen uit de overeenkomst. Het moet geoorloofd zijn, d.w.z. niet strijdig met de openbare orde of de goede zeden of met de bepalingen van dwingend recht.

De contracterende partijen hebben in beginsel een absolute vrijheid om te contracteren, krachtens de autonomie van de contracterende partijen.

Het is nodig om in het bijzonder de nadruk te leggen op de aanzienlijke omvang van deze autonomie van de partijen. Indien zij de hiërarchie van de rechtsbronnen naleven, kunnen zij alles overeenkomen wat valt onder "het universum" van de individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers (bv. toekenning van maaltijdcheques, nieuwe arbeidsregeling, nachtarbeid, tijdskrediet...).

3.3 Specifieke geldigheidsvereisten

Naast de algemene geldigheidsvereisten, gelden er voor een CAO nog een aantal specifieke geldigheidsvereisten.

3.3.1 De schriftelijk opgestelde overeenkomst

De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk aangegaan.

3.3.2 Taalvereisten

De overeenkomst wordt in het Nederlands en het Frans opgesteld. Ze wordt echter in de taal van het gebied opgesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. Werkgevers die werknemers tewerkstellen in het tweetalige Brussels-Hoofdstedelijk Gewest moeten dus hun CAO's in beide talen opstellen.

3.3.3 Handtekeningen

De ondernemings-CAO wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of namens de werkgever aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat de partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

Het moeten telkens originele, geschreven handtekeningen zijn.

3.3.4 Verplichte vermeldingen

In de overeenkomst moet verplicht het volgende voorkomen:

- de benaming van de organisaties die de overeenkomst sluiten;
- de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden. Bij het sluiten van een ondernemings-CAO moet diegene die bevoegd is om de onderneming te verbinden steeds de CAO ondertekenen in naam en voor rekening van de onderneming;
- het toepassingsgebied: de personen, de werknemerscategorieën en de ondernemingen of de exploitatiezetels van de onderneming waarvoor de overeenkomst geldt;
- de geldigheidsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de opzeggingsmodaliteiten en -termijn van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;
- de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;
- de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;
- de originele handtekening van de personen die tot ondertekening bevoegd zijn;

- ❖ het ondernemingsnummer of de ondernemingsnummers voor overeenkomsten gesloten voor een onderneming of voor een groep van ondernemingen; de vestigingseenheidsnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is, in de gevallen dat de onderneming of de ondernemingen uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat.

3.3.5 Neerlegging en registratie

Eén exemplaar van de CAO met de originele handtekeningen moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (adres zie punt 10.1). De neerlegging gebeurt door de meest gerede partij. Het origineel exemplaar kan op de griffie afgegeven worden of kan bij gewone post of aangetekend verstuurd worden.

Na controle of aan de wettelijke voorwaarden is voldaan (zie checklist in hoofdstuk 6), laat de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen of zijn gemachtigde de overeenkomst registreren en geeft hiervan kennis aan de ondertekenende partijen.

Wordt de registratie van een overeenkomst geweigerd wegens de niet-naleving van een vormvereiste, dan worden de redenen hiervan meegedeeld aan de partijen die de overeenkomst hebben ondertekend.

Meestal gaat het, in een eerste fase, om een voorlopige weigering. Diegene die de CAO heeft neergelegd wordt door de griffie verzocht het origineel van de CAO aan te passen en opnieuw te versturen ter registratie.

De registratie is dus een substantiële vormvereiste die de hoedanigheid van CAO, in de zin van de wet van 5 december 1968, toekent aan hetgeen slechts een akkoord tussen de partijen is. Wordt de CAO niet neergelegd of wordt de registratie ervan geweigerd, dan heeft de CAO niet de door deze wet voorziene rechtsgevolgen (zie hoofdstuk 4).

De verantwoording van de registratie is dubbel:

- ❖ De juridische zekerheid waarborgen dankzij de neerlegging en de bewaring van een origineel dat de rechtsgeldigheid aantoont in geval van geschillen;
- ❖ Openbaarheid geven aan de overeenkomst, die een rechtsbron is en die uitgebreid wordt tot derden. Het is belangrijk dat deze derden die, in tegenstelling tot de partijen, niet over een exemplaar van de overeenkomst beschikken, de normatieve bepalingen kunnen kennen die hun worden opgelegd.

Voor de ondernemings-CAO's vloeit de openbaarheid voort uit het recht afschriften te vragen. Iedereen kan een afschrift van een geregistreerde CAO bekomen mits het betalen van een retributie, die momenteel 1 euro per bladzijde bedraagt. De registratie daarentegen is gratis.

Voor de CAO's die gesloten werden in een paritair orgaan werd een nieuwe vorm van openbaarheid ontwikkeld: de overeenkomsten worden vanaf hun registratie ter beschikking gesteld op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.werk.belgie.be>, thema "sociaal overleg/Collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)". In de rubriek "CAO zoeken" kunnen de teksten van de sectorale CAO's die neergelegd werden sedert 1 januari 1999 er gratis, opgezocht, geraadpleegd en afgedrukt worden.

De rubriek "Nieuwe CAO's en recent verbeterde CAO's" laat toe de meest recente CAO's makkelijker te raadplegen. Zij worden wekelijks ingevoerd en de informatie blijft een maand aangekondigd.

3.4 Toetreding

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt. Toetreding gebeurt op straffe van nietigheid schriftelijk, onder de vorm van een toetredingsakte.

De toetreding van een organisatie of een werkgever tot een overeenkomst wordt op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen neergelegd (adres zie punt 10.1).

De registratie of de weigering van een toetredingsakte wordt meegedeeld aan de organisatie of aan de persoon die de neerlegging hiervan heeft gedaan. De redenen van de weigering moeten worden meegedeeld.

3.5 Opzegging

Elke partij kan een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. Een andersluidend beding kan echter bepalen dat de opzegging het resultaat moet zijn van een unaniem akkoord tussen de partijen. Deze eenparige opzegging kan nuttig zijn wanneer er een klimaat van wantrouwen tussen de partijen heerst en zij elkaar niet toestaan het resultaat van moeizame onderhandelingen te annuleren door gebruik te maken van de eenzijdige opzegging.

De procedure en de opzeggingstermijnen moeten vermeld worden in de overeenkomst. Gedeeltelijke opzegging is slechts mogelijk indien de overeenkomst dat uitdrukkelijk bepaalt. Opzegging gebeurt op straffe van nietigheid schriftelijk.

De opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen neergelegd (adres zie punt 10.1). De registratie of de weigering van de opzeggingsakte wordt ter kennis gebracht van de organisatie of van de persoon die de neerlegging heeft gedaan. De redenen van de weigering moeten worden meegedeeld.

4

Personen en organisaties gebonden door de overeenkomst

4.1 Algemeen principe

Ongeacht het niveau waarop de CAO is gesloten, verbindt die:

- ❖ de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;
- ❖ de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding;
- ❖ de werkgevers die lid worden van een organisatie gebonden door de overeenkomst, vanaf de datum van hun lidmaatschap;
- ❖ alle werknemers van een werkgever die door de overeenkomst is gebonden.

Wat de sectorale en intersectorale CAO betreft, zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers bindend voor alle werkgevers, andere dan diegenen hierboven vermeld, op voorwaarde dat zij ressorteren onder het paritair orgaan en vallen onder het toepassingsgebied van de CAO, tenzij de individuele arbeidsovereenkomst een geschreven beding bevat strijdig met de overeenkomst (zie punt 2.3.1, punt 5).

Deze uitbreiding is van toepassing vijftien dagen na de publicatie van het bericht van neerlegging van de sectorale of intersectorale CAO in het Belgisch Staatsblad.

Om te vermijden dat bepaalde werkgevers door een individuele arbeidsovereenkomst kunnen afwijken van de CAO, kan een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst algemeen verbindend verklaard worden bij koninklijk besluit. Deze uitbreiding van de algemeen verbindendverklaring gebeurt op verzoek van het paritair orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

Een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

We herinneren eraan dat het toepassingsgebied van een intersectorale CAO (gesloten in de Nationale Arbeidsraad) zich over het algemeen uitbreidt over alle bedrijfstakken en over het gehele land.

De ondernemings-CAO is bindend voor de werkgever(s) die deze CAO hebben gesloten of er toe toetreden, evenals voor al de werknemers, voor zover zij vallen onder de werkingssfeer die in de CAO omschreven is, zelfs als ze geen lid zijn van een ondertekenende werknemersorganisatie.

4.2 Bijkomende bepalingen

- ❖ Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, naleven totdat zij ophoudt uitwerking te hebben;
- ❖ de werkgever wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden organisatie een einde neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat er een wijziging in wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit volgende verplichtingen tot gevolg heeft;
- ❖ wanneer een door een overeenkomst gebonden organisatie ontbonden wordt, blijven de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer die in de CAO geregeld werden van toepassing op de leden van die organisatie totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft;
- ❖ de individuele arbeidsovereenkomst die door een CAO stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf.

5

Het onderhandelen en afsluiten van een CAO op ondernemingsniveau

De collectieve arbeidsovereenkomst is een handig instrument om de arbeidsorganisatie of individuele of collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden binnen een onderneming aan te passen aan de economische en sociale realiteit, zonder dat men zich genoodzaakt ziet tot het sluiten van individuele overeenkomsten met elke werknemer.

De inhoud ("doen", "niet doen" of "geven") van een CAO is in principe vrij te bepalen. Men mag echter niet uit het oog verliezen dat men bij het sluiten van een CAO de hiërarchie der rechtsbronnen (zie punt 2.3.1.) moet respecteren. Meer concreet mag de op te stellen tekst geen tegenstrijdigheden bevatten met bestaande sectorale CAO's, noch mag een later gesloten individuele arbeidsovereenkomst strijdig zijn met de ondernemings-CAO. Daarentegen wijzigt (indirect of via het incorporatiemecha-

nisme) de ondernemings-CAO de vroegere arbeidsovereenkomst in zijn individuele normatieve bepalingen (zie punt 2.1.1).

Wanneer dit nodig is, kan het initiatief tot het opstarten van de besprekingen uitgaan van zowel de werkgever als van de vakorganisaties, die op gelijke voet staan in dit proces. Belangrijk om te weten is, dat de onderhandelingen gevoerd worden met de vakbondssecretarissen of de vakbondsafvaardiging en dus niet in de ondernemingsraad. We herinneren eraan dat de ondernemings-CAO ondertekend moet worden door een syndicaal vrijgestelde. Bij uitzondering kan deze ondertekend worden door een vakbondsafgevaardigde, op voorwaarde dat deze laatste expliciet gemandateerd wordt door zijn vakbondsorganisatie.

Een CAO kan van toepassing zijn op de ganse onderneming of alleen op een bepaalde categorie van werknemers.

Rekening houdend met de wetgeving, zullen de betrokken partijen in discussie treden waarbij voorstellen en tegenvoorstellen worden geformuleerd en wederzijds toegevingen worden gedaan.

Enmaal tot een akkoord gekomen, dient de tekst in de vorm van een CAO gegoten te worden, die moet voldoen aan de vormvereisten beschreven in de wet van 5 december 1968. Deze moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (zie hoofdstuk 6).

De rol van de onderneming is aanvullend in verhouding tot die van het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad. Als een paritair orgaan een CAO heeft gesloten over een bijzondere materie en waarvan de toepassing algemeen is, is de ondernemingsovereenkomst van geen nut.

Rekening houdend met dit voorbehoud, moet de aandacht gevestigd worden op het feit dat een onderneming kan gedwongen worden om een CAO te sluiten voor de toepassing, in de onderneming, van bepaalde reglementeringen (bv. invoering van een stelsel van brugpensioenen dat de voorwaarden vastlegt op grond van een akkoord dat hierover bereikt werd in de onderneming).

Een CAO sluiten kan een financieel voordeel inhouden voor de werkgever. Als de regering verminderingen van sociale bijdragen toekent aan de werkgevers die er zich toe verbinden maatregelen tot vermindering van de arbeidsduur of de bevordering van de werkgelegenheid toe te passen, kan het afsluiten van een CAO opgelegd worden. Hier kunnen ook de tewerk-



stellingsakkoorden 1995-1996 en 1997-1998 vermeld worden die aanleiding gaven tot verminderingen van werkgeversbijdragen in geval van verhoging van het netto tewerkstellingsvolume.

Trouwens, het sluiten van een CAO kan bijdragen tot het behoud van een positief klimaat en tot een gunstige evolutie van de onderneming als arbeidsgemeenschap. Het loyaliteitsprincipe, eigen aan het verbintenisrecht, impliceert dat de ondertekenende vakorganisatie zich verbindt tot het uitvoeren van het akkoord te goeder trouw door zich nieuwe eisen te ontfemen in verband met hetzelfde thema tijdens de ganse duur van de CAO. De CAO waarborgt eveneens het behoud van de sociale vrede in de onderneming. Wij herinneren eraan dat de bepaling van de sociale vrede, zelfs als ze niet uitdrukkelijk vermeld is, impliciet geldt voor elke CAO.

6

Checklist voor een ondernemings-CAO

De CAO moet op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen worden neergelegd. Als de tekst niet voldoet aan een aantal vormvereisten, kan de griffie de registratie van de neergelegde overeenkomst weigeren.

In deze checklist worden de redenen opgenomen voor een eventuele weigering van registratie.

- ❖ Het document beantwoordt niet aan de wettelijke definitie van de CAO (zie punt 1.1)

Het gaat bv. om een akkoord gesloten tussen een werkgever en een werknemer, een individuele arbeidsovereenkomst of een arbeidscontract. De neerlegging van een dergelijke overeenkomst wordt door de Griffie niet aanvaard.

- ❖ Het toepassingsgebied van de overeenkomst is niet duidelijk (zie punt 3.3.4)

De tekst van de overeenkomst moet onmiddellijk en ondubbelzinnig duidelijk maken op wie de CAO van toepassing is. Het toepassingsgebied van de overeenkomst vermeldt bv. het werkliedenpersoneel, terwijl de overige artikelen over bedienden spreken.

- ❖ De wettelijk verplichte tweetaligheid is niet nageleefd (zie punt 3.3.2) De overeenkomst wordt in het Nederlands en in het Frans gesteld. Zij wordt echter in de taal van het gebied gesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. Een CAO die ten behoeve van werknemers rechten en verplichtingen doet ontstaan, moet door hen begrepen kunnen worden.

Concreet betekent dit dat de Griffie de tweetaligheid van de CAO vraagt voor ondernemingen die gevestigd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het volstaat dus niet te vermelden dat het personeel enkel Nederlands- of Franstalig is, het is de taal van het gewest die doorslaggevend is om de taal van de CAO te bepalen.

Echter, wanneer een onderneming uit bv. Anderlecht een CAO afsluit voor haar werknemers tewerkgesteld in Antwerpen, zal een Nederlandstalige tekst volstaan. Omgekeerd, een onderneming gevestigd in bv. Herentals die een CAO afsluit voor haar personeel in Charleroi zal enkel een Franstalige tekst dienen neer te leggen.

Een onderneming die gevestigd is in het Duitse taalgebied, dient de tekst van de CAO in het Duits op te stellen.

Uit het voorgaande blijkt opnieuw het belang van een duidelijk omschreven toepassingsgebied.

Controleer ook altijd of de Nederlandse en Franse teksten conform zijn (bv. is de datum waarop de overeenkomst is gesloten hetzelfde, de geldigheidsduur, de opzeggingstermijn, ...).

- ❖ De benaming van de ondertekenende organisaties is niet vermeld (zie punt 3.3.4)

Uit de tekst van de CAO dient duidelijk te blijken wie de overeenkomst heeft gesloten, tussen welke werkggever(s) en werknemersorganisatie(s) het tot een akkoord gekomen is. Bij ondernemings-CAO's moet het nummer van de Kruispuntbank Ondernemingen worden vermeld evenals de vestigingseenheidsnummers wanneer de overeenkomst niet op de gehele onderneming van toepassing is.

Het strekt tot aanbeveling de volledige naam en het adres van de ondertekenende partijen te vermelden om de identificatie te vergemakkelijken.

- De vakbondsorganisatie die de overeenkomst aangaat is niet representatief (zie punt 3.1.1)

Aangezien een CAO, rechten en verplichtingen doet ontstaan voor de werknemers, dient de vakorganisatie die de overeenkomst aangaat representatief te zijn.

Momenteel worden volgende werknemersorganisaties als representatief beschouwd: het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV), het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB).

Opdat een ondernemings-CAO geldig tot stand kan komen, volstaat de handtekening van een vakbondssecretaris van één van deze organisaties.

Wanneer een CAO gesloten wordt voor een groep van ondernemingen/werkgevers, vzw's, ... dienen de leden van deze groep, de vertegenwoordiger of gemandateerde van elk lid afzonderlijk vermeld te worden (naam, adres, KBO-nummer). Van deze verplichting zijn ontslagen:

- de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;
- de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van de hiervoor genoemde interprofessionele organisatie;
- de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

- De overeenkomst is niet ondertekend (zie punt 3.3.3)

De overeenkomst dient te worden ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Zij bevestigen zo formeel de juistheid en de echtheid van de vaststellingen en de verbintenissen die vervat zijn in de akte.

Aangezien de CAO schriftelijk dient te worden gesteld, vormt de handtekening van de partijen een essentieel bestanddeel van de akte.

Zoals vermeld in punt 3.3.3 kunnen de handtekeningen vervangen worden door de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat de partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

- ❖ De handtekeningen zijn niet origineel (zie punt 3.3.3)
Het behoort tot de algemeen aanvaarde rechtsbeginselen dat alle akten die op de Griffie worden neergelegd, originele akten moeten zijn, voorzien van originele handtekeningen.
Om alle verwarring uit te sluiten wordt aanbevolen geen zwarte inkt te gebruiken.
- ❖ De overeenkomst is niet ondertekend door een vakbondssecretaris (zie punt 3.2.1)
De persoon die de overeenkomst aangaat in naam van een werknemersorganisatie, dient hiertoe gemachtigd te zijn door deze organisatie.
Dit wil zeggen dat de overeenkomst ondertekend dient te worden door een vakbondssecretaris, eventueel bijgestaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming. De handtekening van deze laatste alleen volstaat dus niet.
- ❖ De identiteit van de ondertekenaars is niet vermeld of onleesbaar (zie punt 3.3.4)
Uit de tekst van de overeenkomst moet de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten opgemaakt kunnen worden.
Naast de handtekening wordt dus best, duidelijk leesbaar, de naam van deze personen getypt of geschreven.
- ❖ De hoedanigheid / de functies van de ondertekenaars zijn niet vermeld (zie punt 3.3.4)
Aansluitend bij het voorgaande, dient bij de naam van de ondertekende partijen tevens de hoedanigheid waarin deze personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden vermeld te worden.
Bv. achter de naam van de vakbondsvertegenwoordiger wordt "gewestelijk secretaris" of "vakbondssecretaris" geschreven; achter de naam van de werkgever "gedelegeerd bestuurder" of "personeelsdirecteur" of "zaakvoerder".
- ❖ De datum waarop de overeenkomst is gesloten is niet vermeld (zie punt 3.3.4)
De CAO dient duidelijk te vermelden op welke datum (dag, maand, jaar) en op welke plaats zij gesloten werd.
- ❖ De datum van inwerkingtreding is niet vermeld of kan niet bepaald worden (zie punt 3.3.4)

De datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de dag waarop zij wordt gesloten, dient onmiddellijk uit de tekst van de overeenkomst te blijken.

Deze datum moet ondubbelzinnig (dag, maand, jaar) vermeld worden en mag niet afhangen van een voor de Griffie niet te bepalen gebeurtenis (dus niet: de dag waarop machine A geleverd wordt of productielijn B in gebruik genomen wordt, maar wel bv. 1 januari 2009).

- ❖ De geldigheidsduur is niet vermeld (zie punt 3.3.4)
Aangezien een CAO rechten en plichten doet ontstaan, is het nodig de draagwijdte hiervan in de tijd vast te stellen. We onderscheiden volgende types:
 - De CAO gesloten voor onbepaalde tijd is de overeenkomst waaraan geen termijn verbonden is. Zij neemt een einde door de wil van een van de partijen (de zogenaamde opzeggingsakte). Deze overeenkomst vermeldt de wijze en termijn van opzegging.
 - De CAO gesloten voor bepaalde tijd is de overeenkomst waaraan een termijn verbonden is. Zij vermeldt dus duidelijk wanneer zij in werking treedt (dag, maand, jaar) en wanneer zij ophoudt uitwerking te hebben (dag, maand, jaar). Bij het verstrijken van die termijn neemt zij automatisch een einde (meestal na 1 of 2 jaar), zonder dat een van de partijen haar wil te kennen geeft.



- De CAO gesloten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding is de overeenkomst waaraan een termijn verbonden is, maar die na het verstrijken ervan "stilzwijgend" (dus zonder dat de partijen hun wil te kennen geven) geldig blijft voor één welbepaalde periode (bv. 6 maanden of 1 jaar) of equivalente periodes (bv. jaarlijkse verlenging). Benadrukt dient te worden dat bij dit type van overeenkomst de partijen niet het recht hebben om de overeenkomst op te zeggen; zij kunnen enkel maar het verlengingsbeding opzeggen. Opdat zij dus niet voor een te lange tijd gebonden zouden worden, dienen de wijze en termijn van opzegging duidelijk omschreven te worden (zie hieronder).

Opmerking

Volledigheidshalve vermelden we ook het bestaan van voorwaardelijke CAO's, waarvan de uitvoering afhangt van een toekomstige en onzekere gebeurtenis.

Voorbeeld: *"Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het instellen van een stelsel van brugpensioen is gesloten onder de opschortende voorwaarde van erkenning als onderneming in herstructurering, inzonderheid de aanvaarding van de afwijkende leeftijdsvoorwaarde voor brugpensioen, door de Minister van Werk." Overeenkomstig de bestaande rechtspraak betreffende de burgerlijke overeenkomsten moet elke "zuiver potestatieve" opschortende voorwaarden verworpen worden. Dit zijn voorwaarde waarvan de verwezenlijking alleen afhangt van de wil van wie ze neemt of ondergaat.*

Een CAO gesloten onder ontbindende voorwaarde is deze die ophoudt uitwerking te hebben wanneer de voorwaarde vervuld is.

Voorbeeld: *Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het instellen van een syndicale afvaardiging is gesloten onder de volgende ontbindende voorwaarde: indien de vennootschap zou afhangen van een enkel paritair comité wordt de overeenkomst gebrekkig van rechtswege drie maanden na de toekenning van het paritair comité."*

Het sluiten van een voorwaardelijke CAO moet met de grootste voorzichtigheid gebeuren om een juridische onzekerheid over de toepasbaarheid van deze CAO te vermijden.

- De wijze en termijn van opzegging zijn niet omschreven (zie punt 3.3.4)

De opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding kan door eender welke partij worden gedaan, behoudens andersluidend beding (zie punt 3.5).

De wijze van opzegging is bepalend voor de na te leven procedure, door de partij die eenzijdig een eind wil stellen aan de overeenkomst (bv. met een aangetekend schrijven).

De opzegging zal slechts kunnen worden gedaan rekening houdend met de bepalingen van de overeenkomst (bv. de overeenkomst kan ten vroegste opgezegd worden na één jaar) en zij zal geen uitwerking hebben vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn (bv. drie maanden, zes maanden, een jaar).

De opzeggingsakte dient schriftelijk te worden gesteld, te worden ondertekend en gedateerd.

Zowel de partij die de opzegging betekent als de opgezegde overeenkomst moeten geïdentificeerd kunnen worden (bv. de naam van de onderneming of werknemersorganisatie die een einde stelt aan de overeenkomst en een vermelding van het registratienummer van de op te zeggen CAO).

- Het einde van de geldigheidsduur is onvoldoende bepaald (zie punt 3.3.4)

Ook hier dient ondubbelzinnig uit de tekst te blijken wanneer de overeenkomst ophoudt uitwerking te hebben (dag, maand, jaar) en mag dit einde niet afhangen van een door de Griffie niet te bepalen gebeurtenis (bv. de dag dat een sectorale CAO de materie regelt).

- Andere veelvuldig voorkomende tekortkomingen

Naast de hierboven vermelde vormvereisten, kan de Griffie de registratie nog om andere redenen voorlopig weigeren:

- wanneer de tekst van de CAO verwijst naar voorgaande CAO's dient men er zich van te vergewissen dat deze overeenkomsten volgens de regels neergelegd en geregistreerd werden. Het is tevens van belang de juistheid van de vermelde gegevens te verifiëren: afsluitingsdatum, registratienummer, titel, ... Het verdient in het bijzonder aanbeveling om het registratienummer te vermelden van de CAO's waarnaar wordt verwezen, om zo hun identificatie te vergemakkelijken;

- de tekst van de CAO vermeldt diverse stukken die in bijlage gevoegd zijn, maar die ontbreken (bv. een pensioenreglement, een lijst met personen die door ontslag getroffen worden,...);
- de CAO kan slechts neergelegd worden nadat elke partij de overeenkomst ondertekend heeft;
- de titel van de CAO luidt "CAO van 1 april 2000", terwijl onderaan de tekst vermeld staat "opgemaakt op 14 maart 2000";
- de overeenkomst is van bepaalde duur met uitzondering van bv. art. 3 dat van onbepaalde duur is, dan dienen voor dit artikel de wijze en termijnen van opzegging omschreven te worden;
- de vorm waaronder de akte werd neergelegd laat, met het oog op de aflevering van kopies, geen reproductie toe.

7

Model van een sectorale CAO

Paritair (sub)comité voor.....
.....(benaming)

Collectieve overeenkomst van (datum waarop de CAO
wordt gesloten)

Betreffende.....
.....(opschrift van de CAO)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op
..... (toepas-
singsgebied)

(eventueel:) Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing
op
(uitsluitingen)

Onder (in te vullen: “werklieden” / “arbeiders” / “bedienden” / “werkne-
mers” /...) wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke (in te vullen:
“werklieden” / “arbeiders” / “bedienden” / “werknemers” /...).

Artikel 2.
.....
.....(inhoud van de CAO)

Artikel N.

Voor een sectorale CAO van bepaalde duur met toekomstige inwerkingtreding:
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op (begindatum) en treedt buiten werking op (einddatum).

Voor een sectorale CAO van bepaalde duur met terugwerkende inwerkingtreding:
Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van (begindatum) en treedt buiten werking op (einddatum).

Voor een sectorale CAO van onbepaalde duur met toekomstige inwerkingtreding:
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op (begindatum) en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een (aangetekende) brief (termijnen en modaliteiten van de opzegging), gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Voor een sectorale CAO van onbepaalde duur met terugwerkende inwerkingtreding:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van (begindatum) en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een (aangetekende) brief (termijnen en modaliteiten van de opzegging), gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

Artikel N + 1.

(eventueel:) Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van (datum), gesloten in het paritair comité (benaming), betreffende (opschrift), geregistreerd onder het nummer (registratienummer), (eventueel:) algemeen verbindend verklaard op (datum KB), bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van (datum BS).

(eventueel:) Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft (eventueel: dezelfde datum van inwerkingtreding), dezelfde geldigheidsduur en dezelfde opzeggingsmodaliteiten en -termijnen als de collectieve arbeidsovereenkomst die zij wijzigt.

Opmerking: het verdient aanbeveling om de tweetalige sectorale CAO's in naast elkaar liggende kolommen op te maken.

8

Model van een ondernemings-CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

betreffende
..... (opschrift)

Tussen de werkgever(s)*:
..... (Naam van de werkgever)

.....
..... (Adres van de werkgever)

Vertegenwoordigd door*:
..... (Naam, voornaam en hoedanigheid/functie van de belanghebbende)

Met het KBO-nummer*:
(eventueel vestigingseenheidsnummer(s) van de betrokken vestigingen)

.....

En

Vakorganisatie(s)*:

.....

.....(Naam van de vakorganisatie)

.....

.....(Adres van het secretariaat van de vakbondssecretaris)

Vertegenwoordigd door*:

.....

.....(Naam, voornaam en hoedanigheid/functie van de vakbondssecretaris)

Is het volgende overeengekomen:

Artikel 1: Deze overeenkomst is van toepassing op

Artikel 2:

Artikel 3:

Article X:

Deze overeenkomst is geldig met ingang van
tot

Wanneer de overeenkomst geldig is voor onbepaalde duur of voor bepaalde duur met verlengingsbeding, dan dient u de wijze en termijnen van opzegging te omschrijven (bijvoorbeeld iedere partij kan deze cao opzeggen mits het naleven van een opzegtermijn van X maanden, te betekenen bij brief aan de andere partijen en aan de griffie).

Opgemaakt te (Plaats), op(Datum)

Voor de werkgever(s):(Handtekening + naam*

Voor de vakorganisatie(s):(Handtekening + naam)*

* Deze gegevens dienen vermeld te worden voor elke partij die de overeenkomst aangaat (dus voor alle werkgevers en alle vakorganisaties).

9

Regelgeving

- ❖ Wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad (Belgisch Staatsblad van 31 mei 1952), zoals later gewijzigd.
- ❖ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (Belgische Staatsblad van 15 januari 1969), zoals later gewijzigd.
- ❖ Koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 november 1969), zoals later gewijzigd.



10

Nuttige adressen

10.1 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
Directie van de griffie
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
Tel.: 02 233 41 48, 41 51 of 41 91
Fax: 02 233 41 45
E-mail: coa@werk.belgie.be
Internetsite: <http://www.werk.belgie.be>

10.2 Sociale partners

Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)
Hoogstraat 42
1000 Brussel
Tel.: 02 506 82 11 - Fax: 02 512 36 86
Internetsite: <http://www.abvv.be>

Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)

Haachtsesteenweg 579

1031 Brussel

Postadres: Postbus 10, 1031 Brussel

Tel.: 02 246 31 11 - Fax: 02 246 30 10

E-mail: webmaster@acv-csc.be

Internetsite: <http://www.acv-csc.be>

Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België (ACLVB)

Koning Albertlaan 95

9000 Gent

Tel.: 09 222 57 51 - Fax: 09 221 04 74

E-mail: aclvb@aclvb.be

Internetsite: <http://www.aclvb.be>

Verbond van Belgische ondernemingen (VBO)

Ravensteinstraat 4

1000 Brussel

Tel.: 02 515 08 11 - Fax: 02 515 09 99

E-mail: red@vbo-feb.be

Internetsite: <http://www.vbo.be>

Nationale Arbeidsraad (NAR)

Blijde Inkomstlaan 17-21

1040 Brussel

Tel.: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38

E-mail: celen@nar-cnt.be

Internetsite: <http://www.cnt-nar.be>