

EERSTE HULP BIJ CAO'S

Bron: ABVV.be

DE BASISVRAGEN ROND CAO'S

In dit artikel beantwoorden we alle basisvragen rond CAO's. We geven dus eenvoudig weer wat er in de Wet van 5 december 1968 staat over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (B.S. 15 januari 1969).

1. WAT IS EEN CAO?

Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en tussen één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers. In het akkoord worden de **individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers** in een of meer ondernemingen of in een bedrijfstak vastgesteld en de **rechten en verplichtingen** van de contracterende partijen geregeld.

2. WELKE SOORTEN CAO'S ZIJN ER?

Een **intersectorale CAO** wordt gesloten in de Nationale Arbeidsraad door alle organisaties die erin vertegenwoordigd zijn. De CAO geldt in principe voor het hele land.

Een **sectorale CAO** wordt gesloten binnen een paritair comité of subcomité. De CAO moet worden ondertekend door alle representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties die in het paritair comité of subcomité vertegenwoordigd zijn. De CAO geldt voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair comité of subcomité, voor zover ze vallen onder het toepassingsgebied van de CAO.

Een **ondernemingsCAO** wordt gesloten tussen een of meer representatieve werknemersorganisaties en een of meer werkgevers. De CAO geldt voor alle werknemers van de door de overeenkomst gebonden werkgever, voor zover ze vallen onder het toepassingsgebied van de CAO.

3. WIE KAN EEN CAO AFSLUITEN?

Alleen werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en individuele werkgevers kunnen een CAO afsluiten. Individuele werknemers kunnen dus geen partij zijn bij een CAO. De werknemers- en werkgeversorganisaties moeten bovendien **representatief** zijn. Een niet-representatieve organisatie kan nooit een geldige CAO afsluiten.

Een organisatie is representatief als ze voldoet aan bepaalde voorwaarden: het moet gaan om een **interprofessionele organisatie** die voor het gehele land is opgericht, die in de **Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad** vertegenwoordigd is en die tenminste **50.000 leden** telt. Het ABVV, het ACV en het ACLVB voldoen aan deze criteria. Ook representatief zijn de vakorganisaties die aangesloten zijn of deel uitmaken van een representatieve werknemersorganisatie. De Algemene Centrale, BBTK, ABVV Metaal, ABVV Textiel-Kleding-Diamant, BTB en ABVV Horval kunnen dus een geldige CAO afsluiten. En ACOD is erkend als representatieve vakbond voor de publieke sector.

Op het niveau van de Nationale Arbeidsraad en het paritair comité en subcomité moeten alle representatieve organisaties de CAO ondertekenen, anders is hij niet geldig. Op het niveau van de onderneming kan een geldige CAO worden gesloten tussen de werkgever en een van de representatieve werknemersorganisaties (tenzij in een specifieke wetgeving anders is bepaald).

De werknemersorganisatie wordt vertegenwoordigd door de **vakbondssecretaris**. De leden van de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging zijn niet bevoegd om een CAO te sluiten. Zij worden immers beschouwd als vertegenwoordigers van het personeel en niet als vertegenwoordigers van de vakorganisatie. De vakbondssecretaris zou hen wel een schriftelijk mandaat kunnen geven om de CAO te ondertekenen.

4. HOE MOET EEN CAO WORDEN OPGESTELD?

Een CAO moet **schriftelijk** worden aangegaan, anders is hij nietig.

Een CAO die voor het gehele land van toepassing is, moet worden opgemaakt in het Nederlands en in het Frans. Wanneer de CAO echter alleen voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt, moet hij enkel worden opgesteld in de taal van het taalgebied.

In principe moet een CAO worden ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie (voor zover het gaat om werknemers- of werkgeversorganisaties) of in eigen naam (voor zover het gaat om individuele werkgevers) aangaan.

Deze handtekeningen kunnen evenwel worden vervangen door:

- de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend
- de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten
- de handtekening van de sociaal bemiddelaar die bevestigt dat de partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

De CAO moet een aantal **verplichte vermeldingen** bevatten:

- de benaming van de organisaties die de CAO aangaan
- de benaming van het paritair orgaan, indien de CAO in dit orgaan wordt aangegaan
- de identiteit van de personen die de CAO sluiten en, indien de CAO buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden
- de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het toepassingsgebied waarvoor de CAO geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de CAO is gesloten
- de geldigheidsduur van de CAO voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de CAO voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding
- de datum van inwerkingtreding, indien de CAO niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten
- de datum waarop de CAO wordt gesloten
- de handtekeningen van de personen die bevoegd zijn om de CAO te ondertekenen.

Wanneer niet alle verplichte vermeldingen worden opgenomen in de CAO, zal de neerlegging ervan door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden geweigerd. Dit heeft gevolgen voor de afdwingbaarheid van de CAO.

5. MOET EEN CAO WORDEN NEERGELEGD?

Een origineel en door alle partijen ondertekend exemplaar van elke CAO moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de **FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. Het exemplaar kan worden afgegeven op de griffie (lokaal 4195 - van maandag tot vrijdag tussen 9 en 12 uur) of per gewone brief of aangetekend schrijven worden verstuurd.

De FOD controleert of aan de geldigheidsvereisten is voldaan (zie vraag 4). Als dat het geval is, zal de CAO worden geregistreerd. De ondertekenende partijen worden hiervan op de hoogte gebracht. Voldoet de CAO niet aan de vereisten, dan zal de registratie (voorlopig) worden geweigerd. Wordt de neerlegging geweigerd, dan worden de redenen hiervan meegedeeld aan de partijen die de CAO hebben ondertekend.

De neerlegging is een substantiële vormvereiste. **Wordt de CAO niet neergelegd of wordt de registratie geweigerd, dan heeft de CAO niet de door de wet voorziene rechtsgevolgen** (zie vraag 6).

Voor in paritair orgaan gesloten CAO's bestaat de bijkomende verplichting om het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging bekend te maken door een bericht in het Belgisch Staatsblad. Deze CAO's worden bovendien sinds 1 januari 1999 integraal gepubliceerd op de website van de FOD: www.meta.fgov.be, thema sociaal overleg en dan collectieve arbeidsovereenkomsten.

6. WAT IS DE WAARDE VAN EEN NIET-NEERGELEGDE CAO?

De neerlegging van een CAO is een substantiële vormvereiste (zie vraag 5). Een niet-neergelegde CAO is evenwel niet nietig. De CAO behoudt haar wettelijk bestaan ten opzichte van degenen die haar hebben ondertekend, en is dus **bindend als akkoord tussen partijen**. De rechtsgevolgen die een neergelegde CAO heeft ten aanzien van derden, heeft zij echter niet (zie vraag 7).

Gaat het om een niet-neergelegde ondernemingsCAO, dan zijn de werkgever en de ondertekenende werknemersorganisatie(s) door deze CAO gebonden. De werkgever is gebonden door alle bepalingen van de CAO, de werknemersorganisatie alleen door de obligatoire bepalingen (zie vraag 12).

Alle anderen zijn derden, en dus in principe niet gebonden. De niet-ondertekenende werknemersorganisatie(s) zijn in geen geval gebonden. Voor de werknemers is de CAO in principe niet bindend, tenzij zij de inhoud van de CAO uitdrukkelijk of stilzwijgend hebben aanvaard.

Gaat het om een niet-neergelegde CAO die werd gesloten in paritair orgaan, dan vervalt het onderscheid tussen ondertekenende en niet-ondertekenende partijen. Om geldig te zijn, moet een CAO gesloten in een paritair orgaan, immers door alle in het paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties worden ondertekend (zie vraag 3).

7. WAT IS DE WAARDE VAN EEN NEERGELEGDE CAO?

Door de neerlegging overstijgt de CAO haar statuut van akkoord tussen partijen en wordt zij **ook bindend voor derden**, die niet waren betrokken bij haar ondertekening. Vanaf de neerlegging geldt de CAO niet alleen voor de ondertekenaars – werkgeversorganisatie(s) of werkgever(s) en werknemersorganisatie(s), maar ook voor alle werknemers van de gebonden werkgever(s). Of de werknemers al dan niet aangesloten zijn bij een werknemersorganisatie, speelt hierbij geen enkele rol.

Gaat het om een CAO gesloten in een paritair orgaan, dan leidt de neerlegging ook tot aanvullende of suppletieve binding voor de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een werkgeversorganisatie (zie vraag 14).

8. MOET EEN CAO ALGEMEEN VERBINDEND WORDEN VERKLAARD?

In tegenstelling tot de neerlegging, is de algemeen verbindend verklaring van een CAO **niet verplicht**. Bovendien is algemeen verbindend verklaring alleen mogelijk voor in een paritair orgaan gesloten CAO's. De algemeen bindend verklaring gebeurt bij koninklijk besluit, op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie. Indien het verzoek uitgaat van een paritair orgaan, wordt de beslissing genomen met een gewone meerderheid van de stemgerechtigde aanwezige leden. Verklaart de Koning de CAO algemeen verbindend, dan wordt het beschikkend gedeelte van de CAO als bijlage bij het koninklijk besluit in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt.

Al is het niet verplicht, het is **sterk aan te raden** om de algemeen bindend verklaring van een in een paritair orgaan gesloten CAO te vragen. Zolang de CAO niet algemeen verbindend is verklaard, kan een werkgever die geen lid is van een organisatie die de CAO heeft ondertekend, in een individuele arbeidsovereenkomst afwijken van de bepalingen van de CAO (zie vraag 9).

9. WAT IS DE WAARDE VAN EEN ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARDE CAO?

Door de algemeen verbindend verklaring wordt de CAO **bindend voor alle werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en vallen onder het toepassingsgebied van de CAO**. Ook de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een ondertekenende werkgeversorganisatie moeten nu de CAO toepassen. Waar voor de algemeen verbindend verklaring deze werkgever nog kon afwijken van de CAO in een individuele arbeidsovereenkomst, is dit na de algemeen verbindend verklaring niet meer mogelijk.

De algemeen verbindend verklaring verplicht de werkgever die geen lid is van een ondertekenende werkgeversorganisatie, om – naast de individueel normatieve bepalingen – ook de collectief normatieve bepalingen na te leven. De obligatoire bepalingen moet hij evenwel niet naleven. Obligatoire bepalingen hebben alleen betrekking op de verhouding tussen de partijen en kunnen dus niet worden opgelegd aan derden. Voor meer informatie over obligatoire en normatieve bepalingen: zie vraag 12 en 13.

Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring heeft uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Door de algemeen verbindend verklaring kan de CAO dus **met terugwerkende kracht** bindend worden. Om redenen van rechtszekerheid is deze retroactieve binding beperkt tot maximum 1 jaar voor de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad. Voor meer informatie over de terugwerkende kracht van CAO's: zie vraag 20.

Vanaf de algemeen verbindend verklaring kan de niet-naleving van de CAO strafrechtelijk worden gesanctioneerd. Voor meer informatie over de sancties bij niet-naleving van een CAO: zie vraag 21.

10. WAT IS DE PLAATS VAN EEN CAO IN DE HIËRARCHIE DER NORMEN?

Het gebeurt vaak dat een arbeidsvoorwaarde wordt geregeld door verschillende rechtsnormen, bijvoorbeeld in de individuele arbeidsovereenkomst en in een CAO. Als beide rechtsnormen niet samen kunnen worden toegepast, moet worden bepaald welke van de

twee voorrang heeft. De CAO-wet geeft aan welke **rangorde** geldt bij strijdigheid van rechtsnormen:

- de dwingende bepalingen van de wet (m.i.v. internationale verdragen en verordeningen, decreten, ordonnanties, koninklijke en ministeriële besluiten)
- de algemeen verbindend verklaarde CAO, in deze volgorde:
 - de CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad
 - de CAO gesloten in een paritair comité
 - de CAO gesloten in een paritair subcomité
- de niet algemeen verbindend verklaarde CAO, wanneer de werkgever de CAO ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die de CAO heeft ondertekend, in deze volgorde:
 - de CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad
 - de CAO gesloten in een paritair comité
 - de CAO gesloten in een paritair subcomité
 - de CAO gesloten buiten een paritair orgaan
- de geschreven individuele arbeidsovereenkomst
- de niet algemeen verbindend verklaarde CAO, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de CAO niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de CAO is gesloten
- het arbeidsreglement
- de aanvullende bepalingen van de wet
- de mondelinge individuele arbeidsovereenkomst
- het gebruik

11. KAN ER WORDEN AFGEWOKEN VAN DE HIËRARCHIE DER NORMEN?

Hoewel de wet in een hiërarchie tussen hogere en lagere rechtsnormen voorziet, zal het vaak gebeuren dat de lagere rechtsnorm moet worden toegepast. Welke norm primeert, hangt immers ook af van de aard van de hogere rechtsnorm: gaat het om een minimumnorm of een maximumnorm?

- een **minimumnorm**
Is de hogere norm een minimumnorm, dan kan de lagere norm hiervan afwijken in het voordeel van de werknemer. Zo kan een sectorCAO voorzien in een minimumloon van 1.500 euro per maand, terwijl op ondernemingsvlak een CAO werd afgesloten die een hoger minimumloon bepaalt. In dat geval moet het hogere minimumloon van de ondernemingsCAO worden toegepast.
- een **maximumnorm**
Is de hogere norm een maximumnorm, dan mag de lagere norm wel minder toekennen of verplichten dan de hogere norm, maar niet meer. Zo bedraagt de maximale arbeidsduur volgens de wet 38 u per week. Een sectorCAO kan echter voorzien in een maximale arbeidsduur van 36 u per week. In dat geval moet de maximale arbeidsduur van de sectorCAO worden toegepast.

12. WAT ZIJN OBLIGATOIRE BEPALINGEN?

De obligatoire bepalingen regelen de rechten en plichten van de partijen die de CAO hebben gesloten, en zijn dus **alleen bindend voor partijen**. Tot de obligatoire bepalingen behoren de beïnvloedingsplicht en de (relatieve en absolute) vredesplicht. Beiden gelden zowel voor werkgeversorganisaties als werknemersorganisaties.

- de **beïnvloedingsplicht**
De beïnvloedingsplicht omvat de verplichting voor de partijen om hun leden te informeren over de inhoud en de draagwijdte van de CAO en de verplichting om hun leden te overtuigen deze CAO te eerbiedigen. De beïnvloedingsplicht is een middelenverbintenis en geen resultaatverbintenis. De partijen zijn niet aansprakelijk als hun leden de CAO niet respecteren. Hoewel de CAO-wet hierover niets zegt, wordt de beïnvloedingsplicht algemeen beschouwd als **impliciet in elke CAO** aanwezig.

Voorbeeld: "De partijen zullen alles in het werk stellen om bij hun lokale vertegenwoordigers en/of werknemers de geest van sociale vrede te bevorderen en te verdedigen."

- de **relatieve vredesplicht**
De relatieve vredesplicht houdt in dat de partijen zich ertoe verbinden om gedurende

de geldigheidsduur van de CAO geen acties te ondernemen om de inhoud van de CAO te wijzigen. Hoewel de CAO-wet ook hierover niets zegt, wordt relatieve vredesplicht **vaak beschouwd als impliciet in elke CAO** aanwezig.

Voorbeeld: "Werkgevers en werknemers verbinden er zich toe om, gedurende de volle looptijd van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, geen bijkomende eisen te stellen voor de bovenstaande elementen welke met deze collectieve arbeidsovereenkomst worden geregeld."

- de **absolute vredesplicht**

De absolute vredesplicht betekent dat de partijen zich ertoe verbinden om gedurende de geldigheidsduur van de CAO geen enkel actiemiddel aan te wenden. Deze clausules worden "**sociale vrede**"-clausules genoemd. Ze komen voor in CAO's tot oprichting en financiering van fondsen voor bestaanszekerheid en CAO's tot toekenning van voordelen aan gesyndiceerden. De absolute vredesplicht wordt nooit beschouwd als impliciet in elke CAO aanwezig. In dit geval is een **expliciete bepaling vereist!**

Voorbeeld: "De syndicale organisaties en de werknemers verbinden er zich toe geen enkele eis te stellen noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsvlak, en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken om welke reden het ook moge wezen."

13. WAT ZIJN NORMATIEVE BEPALINGEN?

De normatieve bepalingen regelen de individuele en collectieve arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers. In tegenstelling tot obligatoire bepalingen, zijn ze mogelijks wel bindend voor derden die geen partij waren bij de CAO (zie vraag 7 en 9). Er zijn 2 normatieve bepalingen: collectief normatieve bepalingen en individueel normatieve bepalingen.

- **collectieve normatieve bepalingen**

De collectief normatieve bepalingen regelen de collectieve arbeidsverhoudingen. Collectief normatieve bepalingen hebben betrekking op de rechten en plichten tussen werkgever en de collectiviteit van werknemers en zijn dus **niet individualiseerbaar**. Het gaat om akkoorden over bijvoorbeeld veiligheidsnormen, vakantieperiodes, verzoeningsprocedures, statuut van de vakbondsafvaardiging, werking en bevoegdheden van de ondernemingsraden en CPBW's, oprichting en

werking van het fonds voor bestaanszekerheid.

- **individuele normatieve bepalingen**

De individueel normatieve bepalingen regelen de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Het gaat om rechten en plichten die individualiseerbaar zijn en waar individuele werknemer zich op kan beroepen. Loon- en arbeidsvoorwaarden dus, zoals arbeidsduur, functieclassificatie, minimumlonen, terugbetaling vervoerskosten, vorming, aanvullend pensioen.

Individuele normatieve bepalingen hebben de bijzonderheid dat ze de individuele arbeidsovereenkomst stilzwijgend wijzigen. Nieuwe bepalingen worden toegevoegd en strijdige bepalingen worden vervangen door de bepalingen van de CAO. Na de geldigheidsduur van de CAO wordt de individuele arbeidsovereenkomst in principe niet hersteld en blijven de wijzigingen bestaan voor de werknemers die in dienst waren tijdens de geldigheidsduur van de CAO. Voor meer informatie over de voortgezette binding: zie vraag 15.

Opgelet: Niet alle bepalingen in een CAO kunnen onder een bepaalde categorie worden ondergebracht. Sommige bepalingen behoren tot twee categorieën, zoals de bescherming tegen ontslag van een vakbondsafgevaardigde die zowel collectief normatief als individueel normatief is. Sommige bepalingen krijgen een ander statuut, naargelang ze vaag en algemeen zijn opgesteld of duidelijk en concreet. De af- of aanwezigheid van een sanctie bij niet-naleving van de CAO-bepalingen, speelt hierbij een belangrijke rol. Een "werkzekerheidsbeding" of een "clausule van vastheid van betrekking" kan zowel obligatoir als normatief zijn, afhankelijk van de formulering. Voor de werknemer heeft dit grote gevolgen: op een normatieve bepaling kan hij zich beroepen, op een obligatoire bepaling niet!

14. WAT IS AANVULLENDE OF SUPPLETIEVE BINDING?

Een in een paritair orgaan gesloten CAO die wordt neergelegd, krijgt een beperkte bindende kracht ten aanzien van de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een werkgeversorganisatie die de CAO heeft ondertekend. Na de neerlegging moeten alle werkgevers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en onder het toepassingsgebied van de CAO vallen, de individueel normatieve bepalingen (en alleen deze) respecteren. Om de werkgevers de tijd te geven zich te informeren over de inhoud van de

CAO, gaat de verplichting pas in vijftien dagen na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.

Dat de CAO na neerlegging een aanvullende of suppletieve binding krijgt, betekent nog niet dat het overbodig is om de algemeen verbindend verklaring te vragen. Zolang de CAO niet algemeen verbindend is verklaard, kan de werkgever in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk afwijken van de bepalingen van de CAO. De algemeen verbindend verklaring is ook van belang voor de collectief normatieve bepalingen. De neerlegging verplicht de werkgever die geen lid is van een ondertekenende organisatie immers niet om deze bepalingen van de CAO uit te voeren. Tenslotte, kan de naleving van een niet algemeen verbindend verklaarde CAO niet strafrechtelijk worden afgedwongen, wat wel kan bij een algemeen verbindend verklaarde CAO.

15. IS EEN CAO NA HET EINDE VAN DE GELDIGHEIDSDUUR NOG BINDEND?

CAO's worden gesloten voor **bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding**. Aan de werking van CAO's die gesloten zijn voor bepaalde tijd, komt automatisch een einde bij het bereiken van de einddatum. CAO's die worden gesloten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, eindigen wanneer ze door een van de partijen worden opgezegd.

Bij het einde van de geldigheidsduur of na de opzegging, eindigt het bestaan van de CAO als CAO. Dit betekent evenwel niet dat de loon- en arbeidsvoorwaarden die bestonden voor de inwerkingtreding van de CAO, worden hersteld. De individueel normatieve bepalingen van de CAO zijn immers deel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst. **Na het verdwijnen van de CAO, wordt de individuele arbeidsovereenkomst niet opnieuw gewijzigd, maar blijven de gewijzigde bepalingen onveranderd bestaan.** Dit noemt men de **voortgezette binding**.

De voortgezette binding is de regel. In een aantal gevallen kan van deze regel worden afgeweken door:

- een **uitdrukkelijk voorbehoud in de CAO**

De partijen kunnen de voortgezette binding voorkomen door een afwijkend beding op te nemen in de CAO. In dit beding moeten ze uitdrukkelijk bepalen dat er bij het einde van de CAO, ook een einde komt aan de door de CAO toegekende rechten.

- een **wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst**

De voortgezette binding kan worden beëindigd door een wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst. Na het verdwijnen van de CAO, hebben de bepalingen van de CAO slechts de waarde van bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst. Zoals alle bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst, kunnen ze worden gewijzigd in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer.

- het **sluiten van een nieuwe CAO**

De voortgezette binding kan ook worden beëindigd door het sluiten van een nieuwe CAO. De individueel normatieve bepalingen van deze CAO zullen opnieuw deel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst en aldus de bepalingen van de vorige CAO vervangen.

- het **afsluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst**

De voortgezette binding geldt alleen voor de werknemers die in dienst waren tijdens de geldigheidsduur van de CAO. Als na het verdwijnen van de CAO nieuwe werknemers worden aangeworven, moeten de individueel normatieve bepalingen van de CAO in principe niet op hen worden toegepast. In de praktijk gebeurt dit echter beter wel, omdat anders een onrechtvaardig onderscheid ontstaat tussen de personeelsleden.

16. WAT GEBEURT ER ALS DE WERKGEVER ZIJN LIDMAATSCHAP STOPZET VAN DE WERKGEVERSORGANISATIE DIE DE CAO HEEFT ONDERTEKEND?

De werkgever die zijn lidmaatschap van een door een CAO gebonden werkgeversorganisatie opzegt, maakt hierdoor nog **geen einde aan de binding van de CAO**. Alleen aan de verplichting om de obligatoire bepalingen van de CAO na te leven, komt een einde. De stopzetting van het lidmaatschap maakt geen einde aan de gelding van de individueel en de collectief normatieve bepalingen. De werkgever blijft erdoor gebonden totdat aan de CAO een wijziging wordt aangebracht die een "aanmerkelijke verandering" in de daaruit voortvloeiende verplichtingen tot gevolg heeft.

Deze "**aanmerkelijke verandering**" kan bestaan uit het verstrijken van een CAO voor bepaalde duur. Ook de opzegging van een CAO voor onbepaalde duur of een CAO voor bepaalde duur met verlengingsbeding, maakt een "aanmerkelijke verandering" uit. De vervanging van de vorige CAO door een nieuwe met een verschillende inhoud en draagwijdte, valt eveneens onder de noemer "aanmerkelijke verandering".

Wordt de CAO verlengd, dan loopt de binding verder, tenzij de verlenging gepaard ging met een "aanmerkelijke verandering".

17. WAT GEBEURT ER ALS DE WERKGEVERSORGANISATIE OPHOUDT TE BESTAAN?

Als de werkgeversorganisatie die de CAO heeft afgesloten, ophoudt te bestaan, komt er voor de leden geen einde aan de binding van de CAO. De binding is evenwel beperkt tot de individueel normatieve bepalingen. Anders dan bij stopzetting van het lidmaatschap, moet de werkgever niet langer de collectief normatieve bepalingen naleven. Ook hier geldt dat de verplichting om de CAO te respecteren, slechts blijft duren totdat een wijziging in de overeenkomst wordt aangebracht die een "aanmerkelijke verandering" in die betrekkingen tot gevolg heeft (zie vraag 16).

18. WAT GEBEURT ER BIJ OVERGANG VAN ONDERNEMING?

Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de CAO die de vroegere werkgever bond, **blijven eerbiedigen**. De nieuwe werkgever moet niet alleen de individueel normatieve bepalingen blijven toepassen, ook de collectief normatieve bepalingen moeten verder worden nageleefd.

De binding duurt totdat de CAO ophoudt uitwerking te hebben: door het verstrijken van de in de CAO bepaalde duur of door de opzegging van een CAO voor onbepaalde tijd of een CAO voor bepaalde tijd met een verlengingsbeding. Er komt ook een einde aan de uitwerking als werkgever en vakorganisaties de oude CAO vervangen door een nieuwe. Belangrijke wijzigingen maken echter geen einde aan de uitwerking.

Opgelet: Soms gaat de overgang van onderneming gepaard met een **wijziging van paritair comité**. Als de arbeidsvoorwaarden van het nieuwe paritair comité beter zijn dan de arbeidsvoorwaarden van het paritair comité van de overdrager, dan moet de overnemer de arbeidsvoorwaarden van het nieuwe paritair comité naleven ten opzichte van het overdragen personeel. De CAO's van het vroegere paritair comité zijn dus minimumbepalingen die er de overnemer niet van ontslaan om de meer gunstige bepalingen van de CAO's van zijn eigen paritair comité toe te passen. De CAO's van het nieuwe paritaire comité hebben onmiddellijk uitwerking vanaf het tijdstip van de overdracht van de onderneming.

19. WAT GEBEURT ER BIJ WIJZIGING VAN PARITAIR COMITÉ?

De wijziging van paritair comité kan het gevolg zijn van een beperking of uitbreiding van de bevoegdheid van het paritair comité, maar ook van een wijziging van de activiteit van de onderneming:

- **de bevoegdheid van het paritair comité wordt beperkt**

Als de bevoegdheid van een paritair comité wordt beperkt (bijvoorbeeld doordat een nieuw paritair comité wordt opgericht), zullen sommige ondernemingen die voor de wijziging onder het ressort vielen, dit na de wijziging niet meer doen. Deze ondernemingen moeten de CAO's die golden voor het oude comité blijven toepassen, totdat het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van deze CAO's heeft geregeld. Mocht het nieuwe paritair comité reeds CAO's hebben afgesloten, dan moeten deze ook worden nageleefd, tenzij de nieuwe ondernemingen werden uitgesloten uit het toepassingsgebied.

- **de bevoegdheid van het paritair comité wordt uitgebreid**

Als de bevoegdheid van een paritair comité wordt uitgebreid, zullen sommige ondernemingen die voor de wijziging niet onder het ressort vielen, dit na de wijziging wel doen. Vanaf de uitbreiding zullen deze ondernemingen verplicht zijn om de CAO's van het nieuwe paritair comité toe te passen, tenzij ze werden uitgesloten uit het toepassingsgebied ervan. De individueel normatieve bepalingen van de vroegere CAO's die deel zijn gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing voor zover ze niet strijdig zijn met de CAO's van het nieuwe paritair comité.

- **de onderneming verandert van activiteit**

Een onderneming kan ook van paritair comité veranderen, omdat haar activiteit wijzigt. Vanaf de wijziging zal deze onderneming verplicht zijn om de CAO's van het nieuwe paritair comité toe te passen, tenzij ze werd uitgesloten uit het toepassingsgebied ervan. De individueel normatieve bepalingen van de vroegere CAO's die deel zijn gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst, blijven van toepassing voor zover ze niet strijdig zijn met de CAO's van het nieuwe paritair comité.

20. KAN EEN CAO WORDEN AFGESLOTEN VOOR HET VERLEDEN?

Er is niets dat de partijen belet om een CAO af te sluiten met **terugwerkende kracht**. De obligatoire bepalingen zijn retroactief bindend voor de partijen en hun aangeslotenen vanaf het ogenblik van afsluiten van de CAO. Hetzelfde geldt voor de individueel en collectief normatieve bepalingen.

Is de werkgever geen partij of lid van een ondertekende werkgeversorganisatie, dan geldt voor hem de aanvullende of suppletieve binding van de individueel normatieve bepalingen. Deze gaat in 15 dagen na de bekendmaking van de neerlegging in het Belgisch Staatsblad. Wordt de CAO naderhand algemeen verbindend verklaard, dan zal de werkgever retroactief gebonden zijn vanaf de datum van inwerkingtreding van de CAO. Om redenen van rechtszekerheid, wordt de terugwerking evenwel beperkt tot maximum 1 jaar voor de bekendmaking.

21. WAT IS DE SANCTIE ALS DE CAO NIET WORDT NAGELEEFD?

De werkgever die een algemeen verbindend verklaarde CAO niet naleeft, begaat een **misdrijf**. Hijzelf, zijn lasthebbers en zijn aangestelden kunnen worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en/of een geldboete van 26 tot 500 euro. Ook administratieve sancties zijn mogelijk. De werknemer kan niet worden gestraft.

De strafbaarheid treft alleen algemeen verbindend verklaarde CAO's. Het overtreden van een niet algemeen verbindend verklaarde CAO is niet strafbaar. Bovendien geldt de strafrechtelijke sanctie alleen voor de individueel en collectief normatieve bepalingen van de CAO. Obligatoire bepalingen kunnen niet strafrechtelijk worden afgedwongen, omdat ze ook niet algemeen verbindend kunnen worden verklaard bij KB.

De werkgever kan ook burgerrechtelijk worden gesanctioneerd. De werknemer die vaststelt dat zijn werkgever een voor hem geldende CAO niet naleeft, kan de zaak voor de arbeidsrechtbank brengen. De werkgever zal dan door de arbeidsrechtbank worden verplicht om de CAO toe te passen en/of de werknemer een schadevergoeding te betalen.