

SYNOPSIS VAN HET BELGISCHE ARBEIDSRECHT
COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

Synopsis van
het Belgische arbeidsrecht

Collectief arbeidsrecht

Patrick HUMBLET

Wilfried RAUWS

Ria JANVIER

Johan PEETERS

Kim VAN DEN LANGENBERGH

Anne VAN REGENMORTEL

Alexander DE BECKER

Inger DE WILDE

Zevende editie



INTERSENTIA
Antwerpen – Gent – Cambridge

Eerste editie: 1999
Tweede editie: 2002
Derde editie: 2006
Vierde editie: 2009
Vijfde editie: 2012
Zesde editie: 2014
Zevende editie: 2020

Synopsis van het Belgische arbeidsrecht. Collectief arbeidsrecht
Patrick Humblet, Wilfried Rauws, Ria Janvier (eds.), Johan Peeters, Kim Van den
Langenbergh, Anne Van Regenmortel, Alexander De Becker en Inger De Wilde

© 2020 Lefebvre Sarrut Belgium NV
Hoogstraat 139/6 – 1000 Brussel

ISBN 978-94-000-0828-1
D/2020/7849/112
NUR 825
Gedrukt in de Europese Unie

Verantwoordelijke uitgever: Paul-Etienne Pimont, Lefebvre Sarrut Belgium NV
Lay-out: Textcetera, Den Haag
Omslagontwerp: Danny Juchtmans – www.dsignngraphics.be
Omslagbeeld: Robert Koehler, *Der Streik* – © Prisma Archivo – Alamy Stock
Photo

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen
mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd
gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke
voorafgaande toestemming van de uitgever.

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kunnen noch de auteurs
noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen
voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

WOORD VOORAF

Begin jaren negentig van de vorige eeuw werd de syllabus van Marc Rigaux bewerkt tot een tweedelig handboek dat onder de titel *Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht* op de markt werd gebracht. In 1999 werd er voor een andere uitgever gekozen en werden de teksten samengevoegd tot één boekdeel onder de naam *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*.

Normaliter wordt het boek om de drie jaar geüpdatet. Nu hebben we zes jaar gewacht. Er was – onder andere door politieke impasses – weinig te melden. Voor deze zevende editie werd ervoor geopteerd om opnieuw te splitsen. We beginnen met het deel “collectief arbeidsrecht”, een materie die vrij stabiel is gebleven.

De interuniversitaire equipe werd herschikt. Nieuw bloed was nodig, want de oude garde verdwijnt langzaam maar zeker. Aan de vorm werd nauwelijks geraakt.

We speelden met het idee om de bibliografieën te schrappen. Vanuit het werkveld kregen we echter signalen dat dit soort van informatie wordt gewaardeerd. Google maakt sommige verwijzingen, bijvoorbeeld naar websites van organisaties en overheidsinstellingen, overbodig zodat hierin wel is gewied.

De auteurs hebben vooral de nadruk willen leggen op de facetten die in hun colleges uitgebreid aan bod komen, *i.e.* thema’s waarmee het gros van de studenten na hun afstuderen relatief vaak worden geconfronteerd. Dit is met andere woorden geen werk waarin de lezer *alles* kan terugvinden, maar een *basis*documentatie met bijna uitsluitend verwijzingen naar Belgische rechtsleer.

Namens het auteurscollectief,
Patrick HUMBLET
1 juni 2020

TEN GELEIDE

In het Napoleontische Burgerlijk Wetboek wordt uitgegaan van de gelijkheid van de contractpartijen. Hierdoor wordt de economisch zwakkere benadeeld. Het arbeidsrecht is een correctie hierop. Deze rechtstak zag het licht na de ongeregelde van 1886, toen de overheid besliste om de ergste uitwassen van het kapitalisme aan banden te leggen.

De ontwikkeling van het collectief arbeidsrecht begint met de legalisering van de vakbonden in 1921. Doordat de werkstaking uit het strafrecht werd gehaald, kregen de werknemersorganisaties ruimte om actie te voeren. De basis voor een publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie waarin het overleg tussen vakbonden en werkgevers centraal staat, kreeg zijn beslag in het Sociaal Pact van 1944. Deze tekst wordt vooral geassocieerd met de sociale zekerheid. In deel IV komen evenwel ook “de beginselen en methodes van paritaire samenwerking” aan bod. Dit was de blauwdruk voor de naoorlogse sociale dialoog op nationaal, sectoraal en ondernemingsvlak. De CAO-wet van 1968 was het sluitstuk van dit overlegmodel. Al deze facetten komen hierna uitgebreid aan bod.

Om het heden te begrijpen, is het aangewezen om de historische en maatschappelijke achtergronden te kennen. De volgende boeken kunnen de geïnteresseerde lezer daarmee alvast een eind op weg helpen.

- BREPOELS, J., *Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn*, Leuven, Van Halewyck, 2015, 655 p.
- CHLEPNER, B.S., *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, ULB, 1956, 435 p.
- DEFERME, J., *Uit de ketens van de vrijheid. Het debat van de sociale politiek in België 1886-1914*, KADOC Studies nr. 32, Leuven, Universitaire Pers, 2007, 511 p.
- FRANÇOIS, L., *Théorie des relations collectives du travail en droit du travail belge*, Brussel, Bruylant, 1980, 388 p.
- HEIRBAUT, D., *Het sociaal, economisch en fiscaal recht in België. Een beknopte geschiedenis*, Gent, Academia Press, 2019, 177 p. (met bibliografische tips).
- LUYTEN, D. en VANTHEMSCHE, G., *Het Sociaal Pact van 1944. Oorsprong, betekenis en gevolgen*, Brussel, VUBPress, 1995, 368 p.

INHOUD

<i>Woord vooraf</i>	v
<i>Ten geleide</i>	vii
Deel I. De vakbondsvrijheid	1
Hoofdstuk 1. Historisch overzicht	1
Afdeling 1. Het coalitieverbod	1
Afdeling 2. Beperkte erkenning van de vakbondsvrijheid	2
§ 1. Artikel 310 van het Strafwetboek	2
§ 2. De wet op de beroepsverenigingen	2
Afdeling 3. Erkenning van de vakbondsvrijheid	2
§ 1. Nationale erkenning	2
§ 2. Erkenning op het internationale en het Europese vlak	3
Hoofdstuk 2. De rechtsbronnen van de vakbondsvrijheid	3
Afdeling 1. Nationaal	3
§ 1. Artikel 27 van de Grondwet	3
§ 2. De wet van 24 mei 1921 op de verenigingsvrijheid	3
A. Het doel van de wet	3
B. De bescherming van de positieve en negatieve vak- bondsvrijheid	4
§ 3. Andere bepalingen	6
Afdeling 2. Supranationaal	6
§ 1. Verdragsteksten	6
A. Internationale Arbeidsorganisatie	6
1. IAO-Verdrag nr. 87	6
2. IAO-Verdrag nr. 98	7
B. Verenigde Naties	7
C. Raad van Europa	8
D. Europese Unie	8
§ 2. Controle op de naleving van de verdragsbepalingen	9
Deel II. De sociale gesprekspartners: structuur en rechtspositie van hun organisaties	11
Hoofdstuk 1. Vakorganisaties van werknemers	12
Afdeling 1. Historische achtergrond	12

Afdeling 2. De structuur van de vakorganisaties	13
§ 1. Organisatievorm.....	13
§ 2. De structuur van de representatieve vakorganisaties van werknemers.....	15
A. ABVV.....	15
B. ACV	15
C. ACLVB.....	15
D. Gevolgen van de structuur voor de werking.....	16
E. De NCK.....	16
Afdeling 3. De rechtspositie van de vakorganisaties van werknemers	16
§ 1. Algemeen.....	16
§ 2. Functionele rechtspersoonlijkheid	17
Afdeling 4. Representatieve werknemersorganisaties	17
Afdeling 5. Aansprakelijkheid van de vakorganisaties van werknemers ..	19
§ 1. Penale verantwoordelijkheid en aquiliaanse aansprakelijkheid.	19
§ 2. Contractuele aansprakelijkheid van de vakorganisaties in het raam van de CAO-wet	19
Afdeling 5. Lidmaatschap van de vakorganisaties	20
Afdeling 6. Supranationale werknemersorganisaties.....	20
Hoofdstuk 2. Vakorganisaties van werkgevers	21
Afdeling 1. Notie	21
Afdeling 2. Supranationale werkgeversorganisaties.....	22
Deel III. Vreedzame collectieve arbeidsverhoudingen: het collectief overleg.....	23
Hoofdstuk 1. Het collectief overleg: algemeen.....	23
Hoofdstuk 2. Het gestructureerd tweeledig overleg.....	26
Afdeling 1. De organen van het gestructureerd tweeledig overleg: de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.....	26
§ 1. Structuur	26
§ 2. De Europese dimensie	26
§ 3. Nationaal niveau	27
A. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB).....	27
1. Begripsomschrijving en situering	27
2. Samenstelling.....	28
3. Bevoegdheden	28
B. De Nationale Arbeidsraad (NAR)	28
1. Begripsomschrijving en situering	28
2. Samenstelling.....	29
3. Bevoegdheden	31
a. Adviseren	31

b.	Het sluiten van collectieve arbeidsovereen-	
	komsten	31
c.	Verzoening	32
d.	Beheersbevoegdheid	32
4.	Werking	32
C.	De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het	
	Werk	33
1.	Begripsomschrijving en situering	33
2.	Samenstelling	33
3.	Bevoegdheid	34
§ 4.	Regionaal niveau	34
A.	Vlaanderen	34
1.	De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	
	(SERV)	34
a.	Situering	34
b.	Samenstelling	34
c.	Bevoegdheden	34
2.	Het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité	
	(VESOC)	35
a.	Begripsomschrijving en situering	35
b.	Samenstelling	35
c.	Bevoegdheden	35
B.	Wallonië	35
	Conseil économique, social et environnemental de	
	Wallonie	35
C.	Brussel	36
	Economische en Sociale Raad voor het Brussels	
	Hoofdstedelijk Gewest	36
§ 5.	Het sectorale niveau: paritaire (sub)comités	36
A.	Begripsomschrijving en situering	36
B.	Samenstelling	37
C.	Oprichting	38
1.	Paritaire comités	38
2.	Paritaire subcomités	39
D.	Bevoegdheid	39
E.	Het ressort van het PC	40
1.	Algemeen	40
2.	Vaststelling van het bevoegde paritair comité	41
3.	Outsourcing, PC-shoppen, filialisering en	
	netwerkondernemingen	42
F.	Werking	43
§ 6.	Het ondernemingsniveau	44
A.	Ondernemingsraad	44

1.	Begripsomschrijving en situering	44
2.	Samenstelling.....	44
3.	Oprichting	46
a.	Waar en wanneer?.....	46
b.	De organisatie van de sociale verkiezingen	47
1)	Voordracht	48
2)	Kiesvoorwaarden	48
3)	Voorwaarden van verkiesbaarheid.....	49
4)	Onverenigbaarheden	49
5)	Aantal mandaten.....	49
4.	De bevoegdheden van de ondernemingsraad.....	50
a.	Het recht op informatie.....	50
1)	Informatie op economisch en financieel vlak	50
2)	Informatie op sociaal vlak	51
3)	De sociale balans.....	52
4)	De bedrijfsrevisor	52
b.	De adviserende of raadgevende bevoegdheid	53
c.	De beslissingsbevoegdheid.....	54
d.	Het beheer van de maatschappelijke werken.....	54
5.	Werking van de ondernemingsraad.....	55
6.	Toezicht- en strafbepalingen	56
B.	Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)	58
1.	Situering	58
2.	Samenstelling.....	58
3.	Oprichting	59
4.	Opdrachten.....	60
5.	Werking.....	60
a.	Vergaderingen	60
b.	Voorzitterschap – secretariaat.....	60
6.	Toezicht en strafbepalingen.....	60
7.	Veiligheidsbeleid zonder CPBW.....	61
8.	Economische en sociale bevoegdheden	61
	Addendum: IDPBW en EDPBW.....	62
C.	Ontslagbescherming van de afgevaardigden en van de niet verkozen kandidaten	64
1.	Algemene regel: ontslagverbod	64
2.	Beschermde periode.....	65
3.	Ontslag om economische of technische reden	66
4.	Ontslag om een dringende reden	67
a.	De procedure	67

b.	De beëindiging van de arbeidsovereenkomst	69
1)	Door de werknemer	69
2)	Door de werkgever	69
c.	Financiële gevolgen van de schorsing	70
D.	De vakbondsafvaardiging (VA)	72
1.	Begripsomschrijving en situering	72
2.	Raamovereenkomst	73
a.	Concrete verplichtingen	73
b.	Algemene beginselen	73
3.	Oprichting	74
a.	Wie kan kandidaten voordragen?	74
b.	Welke werknemers worden door de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd?	74
c.	Bevoegdheden van de VA	75
d.	De werking van de VA	76
1)	Recht op audiëntie	76
2)	Recht op het verstrekken van informatie	76
3)	Recht op bijstand	76
e.	De bescherming van de leden van de vakbondsafvaardiging	76
1)	Wie is beschermd?	77
2)	In welke mate is men beschermd?	77
3)	Hoe verloopt de ontslagprocedure?	77
4)	Gunstigere regelingen	78
5)	Vakbondsafgevaardigde belast met de uitoefening van de opdrachten van het CPBW	79
f.	De vakbondsafvaardiging: een omstreden orgaan	79
§ 7.	Het supranationale niveau: de Europese ondernemingsraad	80
A.	Toepassingsgebied	81
B.	Vaststelling van het aantal werknemers	81
C.	Bestaande overeenkomsten	82
D.	Wie is verantwoordelijk?	82
E.	Wie neemt het initiatief?	83
F.	Het instellen van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)	83
1.	Bevoegdheid	83
2.	Samenstelling van de BOG	84
3.	Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers	84
G.	De vergaderingen van de BOG met het hoofdbestuur	84

H.	De overeenkomst	85
1.	Minimumbepalingen.....	85
2.	Geen EOR, wel een informatie- en raadplegings- procedure	85
I.	Subsidiaire bepalingen	86
§ 8.	De rol van de werknemers in de Europese vennootschap	87
A.	Begrip.....	87
B.	Rol van de werknemers	88
§ 9.	De rol van de werknemers in de Europese coöperatieve ven- nootschap (SCE)	91
A.	Begrip.....	91
B.	De rol van de werknemers	92
Afdeling 2. Het normerende instrument: de collectieve arbeids- overeenkomst		92
§ 1.	Voorgeschiedenis van de CAO-wet	92
§ 2.	Notie en inhoud.....	94
§ 3.	Juridische aard van de collectieve arbeidsovereenkomst	96
§ 4.	Toepassingsgebied van de CAO-wet.....	97
§ 5.	Wie kan een CAO sluiten?	99
§ 6.	Soorten collectieve arbeidsovereenkomsten	100
§ 7.	De hiërarchie tussen diverse soorten collectieve arbeids- overeenkomsten.....	100
§ 8.	Geldigheids- en vormvereisten van de CAO	101
A.	Geschrift	101
B.	Taalgebruik.....	102
C.	Verplichte vermeldingen.....	102
D.	Neerlegging	103
E.	Bekendmaking.....	103
F.	Specifieke vereisten voor overeenkomsten gesloten binnen een paritair orgaan.....	104
§ 9.	Binding.....	104
A.	Niet algemeen bindend verklaarde CAO	104
1.	Welke personen zijn gebonden?	104
2.	Binding van de normatieve en de obligatoire bepalingen.....	106
B.	Algemeen bindend verklaarde CAO	106
C.	Overzicht van de binding van de CAO.....	108
§ 10.	Interpretatie van de CAO	109
§ 11.	De ondernemings-CAO.....	110
A.	Omstandigheden waarin een ondernemings-CAO tot stand komt	110
B.	Personen bevoegd om op ondernemingsniveau een CAO te sluiten	110

1. De werkgever	110
2. Namens de werknemers	110
C. Onderhandelaars.....	111
D. Kan een werkgever met slechts één representatieve vakorganisatie geldig onderhandelen?	111
§ 12. Toezicht en strafbepalingen	111
Deel IV. De fondsen voor bestaanszekerheid	113
Deel V. Collectieve arbeidsconflicten	115
Hoofdstuk 1. Collectieve arbeidsconflicten: notie en soorten	115
Hoofdstuk 2. Werkstaking, lock-out en bedrijfsbezetting	116
Afdeling 1. De werkstaking.....	116
§ 1. Notie en typologie.....	116
§ 2. Rechtspositie.....	117
§ 3. Gevolgen van de staking op de arbeidsovereenkomst van de staker.....	119
A. Schorsing van de arbeidsovereenkomst	119
B. Schorsing van de opzegtermijn.....	120
C. Loonverlies	120
§ 4. Gevolgen van de werkstaking op de arbeidsovereenkomst van de werkwillige.....	120
Afdeling 2. Uitsluiting of lock-out.....	123
§ 1. Notie en typologie.....	123
§ 2. Rechtspositie.....	124
Afdeling 3. Bedrijfsbezetting	124
§ 1. Notie en typologie.....	124
§ 2. Rechtmatigheid van het aangewende actiemiddel	125
Hoofdstuk 3. Het oplossen van collectieve arbeidsconflicten door bemiddeling en verzoening.....	126
Afdeling 1. Bemiddeling en verzoening: notie.....	126
Afdeling 2. Verzoeningsprocedures	126
Afdeling 3. Verzoenende instanties.....	127
§ 1. Verzoeningsplicht of verzoeningsvrijheid	127
§ 2. Verzoening van het collegiale type: de organen met verzoene- nende bevoegdheid	127
§ 3. Sociale bemiddelaars	128
Hoofdstuk 4. Het reguleren van collectieve conflicten	130
Afdeling 1. De wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd	130
Afdeling 2. Toepassingsgebied van de wet	130
Afdeling 3. Notie prestatie van algemeen belang	131

Afdeling 4. Mechanisme van de wetgeving.	131
§ 1. Bepaling van de vitale behoeften en de prestaties van algemeen belang	131
A. Het PC bepaalt zelf de vitale behoeften en de prestaties .	131
B. Het PC bepaalt de vitale behoeften en de prestaties op verzoek van de minister	132
C. Bepaling van de vitale behoeften en de prestaties door de minister van Werk.	132
§ 2. Uitvoering van de genomen beslissingen	132
Afdeling 5. De rechtspositie van de werknemer die de vitale behoeften verzekert.	133
Afdeling 6. Kan de overheid worden aangesproken?	133
Afdeling 7. Ontslagverbod voor werknemers belast met de uitvoering van de prestaties	133
Hoofdstuk 5. Beslechting van collectieve arbeidsconflicten door de rechter .	134
Afdeling 1. Situering	134
Afdeling 2. Procedure.	135
Hoofdstuk 6. Het stakingsrecht ingeperkt?	138
Naschrift: het nieuwe normaal?	141
Afdeling 1. De spoorwegen	141
Afdeling 2. De gevangnissen.	142
 <i>Over de auteurs</i>	 143