

ADVIES Nr. 1.961

---

Zitting van dinsdag 27 oktober 2015

---

Strafbaarstelling van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao's en wettigheidsbeginsel

x                    x                    x

2.490-1

**ADVIES Nr. 1.961**

---

Onderwerp: Strafbaarstelling van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao's en wettigheidsbeginsel

---

De Nationale Arbeidsraad heeft besloten om uit eigen beweging een onderzoek te wijden aan de strafrechtelijke sanctionering van algemeen verbindend verklaarde cao's.

De bespreking werd toevertrouwd aan de werkgroep sociaal strafwetboek.

Op verslag van deze werkgroep heeft de Raad op 27 oktober 2015 volgend unaniem advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. RETROACTA**

#### **A. De intentie van de regering bij de totstandkoming van het sociaal strafwetboek**

De Nationale Arbeidsraad herinnert er aan dat de memorie van toelichting bij de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek (hierna : SSW) stelde dat de toenmalige regering met betrekking tot de problematiek van de strafbaarstelling van inbreuken op bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's van oordeel was dat een bijkomende termijn voor verdere beraadslaging nodig was. Daarom stelde de regering een systeem voor met een overgangstermijn (initieel van 2 jaar), met als doel te komen tot een oplossing die zowel juridisch als praktisch aanvaardbaar zou zijn (DOC 52 1666/001, p. 27 en 28).

Indien na afloop van die periode geen maatschappelijk en juridisch bevredigend alternatief voor de bestaande regeling bereikt zou worden, was het de bedoeling om een sanctie te behouden op het laagste niveau (niveau 1, namelijk een administratieve geldboete van 10 tot 100 euro<sup>1</sup>), tenzij de inbreuk op een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde cao reeds door een artikel van het SSW wordt gesanctioneerd.

De toenmalige regering week hiermee af van het rapport van de Commissie voor de Hervorming van het Sociaal Strafrecht, die het voorbereidend studiewerk deed voor het sociaal strafwetboek, dat er voor opteerde om de overtredingen op bepaalde cao's te penalisieren en de andere te depenaliseren<sup>2</sup>, meer bepaald voor inbreuken op materies die in de praktijk geen aanleiding geven tot het opstellen van een proces-verbaal. Voor deze laatste werd in het rapport de procedure inzake administratieve geldboeten niet weerhouden.

---

<sup>1</sup> Het SSW innoveert door te bepalen dat de administratieve geldboeten eveneens onderworpen zijn aan de toepassing van de wettelijke opdecimen (art. 102 SSW). Voor inbreuken gepleegd na 31 december 2011 dient het bedrag van de administratieve geldboete (of de strafrechtelijke geldboete) vermenigvuldigd te worden met 6 (wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op strafrechtelijke geldboeten).

<sup>2</sup> Bewoordingen van de memorie van toelichting bij de wet van 6 juni 2010.

De Raad heeft in zijn adviezen nr. 1.562 van 18 juli 2006 en nr. 1.704 van 7 oktober 2009 aangegeven het overleg tussen de sociale partners over de te verkiezen regeling inzake de strafbaarstelling van inbreuken op de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's te zullen voeren gedurende de overgangstermijn en een advies terzake voor te bereiden.

Door de wet van 30 juli 2013 houdende diverse bepalingen werd de overgangstermijn vervolgens verlengd tot 30 juni 2015 (zie hierna).

B. De artikelen van het sociaal strafwetboek met betrekking tot de strafrechtelijke sanctionering van inbreuken op de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's

1. De overgangsregeling

Artikel 110 van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het SSW bepaalt dat een inbreuk op een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde cao die niet reeds door een artikel van het SSW wordt gesanctioneerd<sup>3</sup>, wordt bestraft hetzij op grond van de artn. 56, eerste lid, 1. en 57 van de cao-wet, hetzij met een sanctie van niveau 1 (administratieve geldboete van 10 tot 100 euro; door toepassing van de wettelijke opdecimen, voor inbreuken vanaf 1 januari 2012 te vermenigvuldigen met 6).

Artikel 56, eerste lid, 1. van de cao-wet bestraft de werkgever (en zijn aangestelden of lasthebbers) die zich schuldig hebben gemaakt aan de overtreding van een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde cao met een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand en met een (strafrechtelijke) geldboete van 26 tot 500 fr. (door toepassing van de wettelijke opdecimen, voor inbreuken vanaf 1 januari 2012 te vermenigvuldigen met 6) of met één van die straffen alleen. Het artikel 57 van de cao-wet voorziet dat de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers die in strijd met de cao zijn tewerkgesteld.

Deze overgangsregeling gold tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van artikel 189 van het SSW en van artikel 109, 20°, a) en c) van de wet van 6 juni 2010.

---

<sup>3</sup> Meer bepaald, door de artikelen in het boek 2 van het SSW ("De inbreuken en hun bestraffing in het bijzonder").

De inwerkingtreding van deze artikelen was oorspronkelijk voorzien op 1 juli 2013, twee jaar na de inwerkingtreding van het SSW. Door de wet van 30 juli 2013 houdende diverse bepalingen werd de toepassing van deze artikelen opgeschort tot 30 juni 2015 om middernacht (wijziging van art. 111 van de wet van 6 juni 2010) en werd de toepassing van de overgangsregeling tot dezelfde datum verlengd.

## 2. De regeling die in werking trad op 1 juli 2015

Vanaf 1 juli 2015 regelt het artikel 189 van het SSW de strafbaarstelling van inbreuken op bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's.

Vanaf deze datum wordt een inbreuk op een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde cao die niet reeds door een artikel van het SSW wordt gesanctioneerd, bestraft met een sanctie van niveau 1 (administratieve geldboete van 10 tot 100 euro; door toepassing van de wettelijke opdecimen, voor inbreuken vanaf 1 januari 2012 te vermenigvuldigen met 6). Voor de inbreuk wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Artikel 109, 20°, a) en c) van de wet van 6 juni 2010 heft de artikelen 56, eerste lid, 1. en 57 van de cao-wet op.

Zoals hiervoor werd gesteld, vroeg de toenmalige regering bij de inwerkingtreding van het SSW dat de betrokkenen zouden nakijken of deze regeling zowel juridisch als praktisch aanvaardbaar is.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

### A. Standpuntbepaling in twee fasen

- De Nationale Arbeidsraad wil er in eerste instantie op wijzen dat de afdwingbaarheid van de bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten essentieel is in het belang van het respect voor :

\* de rechten van de werknemers en de werkgevers; zoals hij in zijn advies nr. 1.562 van 18 juli 2006 reeds stelde, verwoorden de rechten die voortvloeien uit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten immers de evenwichten die gevonden worden tussen de belangen van werkgevers en werknemers over een brede waaier van materies;

- \* de regels betreffende de eerlijke concurrentie, in het belang van de ondernemingen die de wetgeving wel correct naleven (bestrijding van “social dumping”);
- \* de wetgeving, in casu de KB's van algemeenverbindendverklaring, in het belang van de rechtstaat.

De vraag die zich stelt, is de wijze waarop dit kan gerealiseerd worden en de rol van de strafsanctie hierin. Er zijn immers ook burgerrechtelijke mogelijkheden om overtredingen op bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's te sanctioneren.

- De vaststelling dat het sociaal strafrecht in zekere mate ondoeltreffend was geworden, waardoor de bepalingen van het sociaal recht niet voldoende werden nageleefd, gaf op 1 juli 2011 aanleiding tot de invoering van het sociaal strafwetboek, waarbij de strafbepalingen van het sociaal recht werden geschikt in een coherent geheel (groepering van inbreuken per materie en 4 sanctieniveaus naargelang de ernst van de inbreuk).

Voor wat de strafbaarstelling van de inbreuken op de bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao's betreft, liet de toenmalige regering, ruimte voor overleg hierover tussen de sociale partners door in een overgangsregeling te voorzien. Deze werd nadien verlengd tot 30 juni 2015.

Zo bleven voor de strafbaarstelling van de inbreuken op de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's, naast de strafbepalingen van boek 2 van het SSW, ook de bestaande artikelen van de cao-wet tot 30 juni 2015 van toepassing.

- Dit overleg tussen de sociale partners heeft ondertussen in de Raad plaatsgevonden. Zoals door de Raad gevraagd in zijn adviezen nrs. 1.562 en 1.704 van 7 oktober 2009, heeft hij voor het onderzoek van deze materie kunnen rekenen op de gewaardeerde medewerking van de terzake bevoegde ambtenaren van de FOD WASO.

Zo werd hem de volgende informatie ter beschikking gesteld :

- \* tabellen met de graad van vervolging van de inbreuken op cao's tussen 2000 en 2011;

- \* een overzicht van de sociaalrechtelijke aangelegenheden die tot strafsancties kunnen leiden en de betreffende artikelen van het SSW; en
- \* een overzicht waarin, indien mogelijk, de bepalingen van de cao's van de Raad worden verbonden met een artikel van het SSW.

Op basis van zijn onderzoek van de problematiek, heeft de Raad besloten om in twee fasen advies terzake uit te brengen.

#### 1. Draagwijdte van het onderhavig eerste advies

De Raad heeft een grondig onderzoek gewijd aan de verkregen informatie en is tot een unaniem standpunt gekomen. Op deze wijze wordt vermeden dat er, enerzijds, controversen ontstaan over de toepasselijke strafsanctie voor reeds bestaande cao's en, anderzijds, de kwestie van de toepasselijke strafsanctie deel zou uitmaken van toekomstige cao-onderhandelingen.

De inhoud van onderhavig eerste advies wordt ingegeven door de bezorgdheid van de Raad over de vereisten van het legaliteitsbeginsel in strafzaken en de strijd tegen de "social dumping" (zie verder onder punt C.).

De Raad werd bij zijn onderzoek van de materie evenwel geconfronteerd met de complexiteit van het dossier, waarbij enerzijds de in het SSW (en elders) reeds bestaande strafsancties dienen verbonden te worden met de bestaande cao-bepalingen en anderzijds dient beoordeeld te worden in welke mate deze afdoend of nodig zijn.

Verder werd bij de keuze voor een werkwijze in twee fasen in aanmerking genomen dat het onderzoek naar de gewenste strafrechtelijke sanctionering van de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van de Raad slechts een deel van de problematiek regelt, gezien de grote hoeveelheid sectorale cao's voor dewelke dezelfde problematiek zich stelt.

De Raad is van oordeel dat het advies dat hij in deze eerste fase uitbrengt een pedagogische draagwijdte kan hebben voor wat de sectorale cao's betreft, maar dat de sectoren de tijd dient gegeven te worden om indien nodig deze kwestie voor hun cao's te bekijken.

In het licht van deze bekommernissen zal de Raad zich in dit eerste advies beperken tot een standpuntbepaling met betrekking tot :

- de regeling in het SSW voor de strafbaarstelling van inbreuken op de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's die in werking trad op 1 juli 2015 (punt B.); en
- de mogelijke toepassing van de specifieke strafbepalingen in boek 2 van het SSW op de inbreuken op de bepalingen in de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad die de volgende zaken regelen :
  - \* enerzijds, een aantal fundamentele werkgeversverplichtingen die deel uitmaken van de "harde kern" (voor dit concept, zie punt C.1.a), waarvan de naleving prioritair strafrechtelijk dient beteugeld te worden (zie wat betreft de strijd tegen "social dumping" punt C.1.a.), zijnde :
    - 1) loonbetaling;
    - 2) arbeidstijd (maximale werk- en minimale rustperiodes en minimum aantal betaalde vakantiedagen); en
    - 3) betalingen aan de fondsen voor bestaanszekerheid; en
  - \* anderzijds, het collectief overleg (informatie en raadpleging) met de werknemersvertegenwoordigers en desgevallend met de werknemers, voor zover voorzien in toepassing van de cascaderegels, en de verplichtingen inzake vertrouwelijkheid van de werknemersvertegenwoordigers.

Gezien de complexiteit en de omvang van zijn onderzoek naar de te verkiezen regeling voor de strafbaarstelling van inbreuken op bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's, heeft de Raad er, met andere woorden, voor geopteerd om zich uit te spreken over de algemene werkwijze voor de strafbaarstelling van de inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao's en, voor wat de cao's van de Raad betreft, de concrete strafsancities die op de inbreuken op een eerste selectie van cao-bepalingen van toepassing zijn<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> De Raad heeft zich geconcentreerd op de strafbaarstelling van zijn algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Er dient opgemerkt te worden dat het artikel 189 niet van toepassing is op niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Het is evenwel mogelijk dat een niet-algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling strafbaar wordt gesteld door een bepaling van boek 2 van het SSW.



De Raad heeft verder het initiatief genomen om ter verduidelijking een aanbeveling aan de sectoren te richten wat betreft de impact voor de sectorale cao's van de regeling in het SSW voor de strafbaarstelling van inbreuken op de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's die in werking trad op 1 juli 2015.

## 2. De werkzaamheden in een tweede fase

De Raad neemt zich voor om in een tweede fase voor de andere algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad na te gaan welke in het SSW reeds bestaande strafsancties kunnen toegepast worden op inbreuken op de bestaande cao-bepalingen en te beoordelen in welke mate deze afdoend of nodig zijn.

Wat het verbinden van in het SSW bestaande strafsancties aan bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad betreft, heeft hij kunnen rekenen op de bereidwillige medewerking van de FOD WASO om in een eerste fase een tabel uit te werken waarbij de bestaande situatie wordt beschreven (zie bijlage 2 bij dit advies).

Binnen het gegeven tijdsbestek (tot 1 juli 2015) was het evenwel niet mogelijk om deze situatie volledig te beoordelen en eventuele aanpassingen voor te stellen. Tevens is de Raad van oordeel dat hij bij deze beoordeling de ondersteuning zou kunnen gebruiken van een aantal specialisten op het terrein van het sociaal strafrecht.

Voor wat de sectorale cao's betreft, wordt zo aan de sectoren de nodige tijd gegeven om op basis van de aanbeveling nr. 25 van de Raad, indien nodig, de strafbaarstelling van inbreuken op de (algemeen verbindend verklaarde<sup>5</sup>) cao's van de sector te bekijken.

Indien de paritaire comités bij hun onderzoek tot de conclusie zouden komen dat de strafbaarstelling van inbreuken op bepaalde (algemeen verbindend verklaarde) sectorale cao-bepalingen niet nodig of niet afdoende zou zijn, kunnen zij de Raad hiervan in kennis stellen, waarna deze in de voorziene tweede fase kan beslissen om een aanvulling of wijziging van de bepalingen van het SSW aan de regering te adviseren.

---

<sup>5</sup> Ook voor de sectorale cao-bepalingen geldt dat indien zij niet algemeen verbindend verklaard werden, het artikel 189 van het SSW niet van toepassing is, maar een strafbepaling van boek 2 van het SSW wel een strafsanctie kan voorzien voor de overtreding van deze bepaling (zie ook voetnoot 4).

De Raad engageert zich ertoe om zijn werkzaamheden in de tweede fase zonder verwijl aan te vatten, en overleg hierover met de sectoren te organiseren waar nodig, teneinde er voor te zorgen dat binnen afzienbare tijd rechtszekerheid wordt gecreëerd voor wat betreft de strafbaarstelling van inbreuken op (algemeen verbindend verklaarde) cao-bepalingen.

B. De beoordeling van de regeling die in werking trad op 1 juli 2015

1. De opheffing van de artikelen artikel 56, eerste lid, 1, en tweede lid en artikel 57 van de cao-wet

De Raad merkt op dat op basis van artikel 111 van de wet van 6 juni 2010 vanaf 1 juli 2015 de bestraffing van een overtreding van een algemeen verbindend verklaarde cao op basis van de artikelen 56, eerste lid 1 en tweede lid en 57 van de cao-wet verdwijnt.

Hij verwijst in dit kader naar het eindrapport van de commissie voor de hervorming van het sociaal strafrecht dat deze artikelen van de cao-wet als problematisch aanduidde in het licht van het legaliteitsbeginsel in strafzaken : « complete onduidelijkheid over de inhoud van de incriminatie : de wet van 5 december 1968 bestraft op anticiperende wijze de niet-naleving van de cao's zonder op de hoogte te zijn van de inhoud en bijgevolg ook van de omschrijving ervan » (p. 30 van het eindrapport).

De Raad is van oordeel dat de kritiek die op basis van het legaliteitsbeginsel op deze bepalingen van de cao-wet werd geuit, ernstig dient genomen te worden, ook omwille van mogelijke betwistingen op deze basis door buitenlandse ondernemingen die de cao-bepalingen dienen toe te passen op de werknemers die ze in België tewerkstellen (zie punt C.1.a.).

2. De inwerkingtreding van het artikel 189 van het SSW

In het verlengde van wat hiervoor werd gesteld, neemt de Raad akte van de inwerkingtreding van het artikel 189 van het SSW op 1 juli 2015. Rekening houdend hiermee, wenst hij de volgende bemerkingen te maken.

a. Een sanctie van niveau 1 als “ondergrens”

De Raad merkt op dat het artikel 189 van het SSW in feite een “ondergrens” voor de bestraffing van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao’s vastlegt, namelijk een sanctie van niveau 1 (administratieve geldboete van 10 tot 100 euro; door toepassing van de wettelijke opdecimen, voor inbreuken vanaf 1 januari 2012 te vermenigvuldigen met 6).

Indien immers geen strafbepaling opgenomen in het boek 2 van het SSW de constitutieve elementen omschrijft van de inbreuk op een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde cao, wordt deze inbreuk toch strafbaar gesteld met een sanctie van niveau 1.

Hierbij heeft de Raad de volgende bemerkingen.

- Ten eerste, dient opgemerkt te worden dat op basis van het vroegere artikel 56 van de cao-wet enkel de niet-naleving van een (bepaling van een) cao die algemeen verbindend werd verklaard, strafbaar werd gesteld.

Ook het artikel 189 van het SSW verwijst enkel naar bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao’s.

In bijlage bij dit advies werd een lijst opgenomen van de niet-algemeen verbindend verklaarde (bepalingen van) cao’s van de Raad, die dus niet strafbaar zijn gesteld op basis van artikel 189 van het SSW.

- Ten tweede, wenst de Raad er op te wijzen dat de arbeidsauditeurs op dit ogenblik geen toegang hebben tot de databank ePV. Door de beperkte informatisering bij justitie is dit nog niet mogelijk. De arbeidsauditeurs krijgen een papieren pv, maar niet deze voor de inbreuken met een sanctie van niveau 1. De Raad heeft tijdens zijn werkzaamheden vernomen dat het naar de toekomst toe de bedoeling is om de elektronische consultatie van alle ePV’s voor alle diensten bevoegd voor sociaal strafrecht mogelijk te maken. Voor de arbeidsauditeurs zouden zo de inbreuken met een sanctie van niveau 1 toegankelijk worden.

De Raad vraagt dat de nodige middelen zouden vrijgemaakt worden voor de verdere informatisering van de arbeidsauditoraten, zodat hun toegang tot de databank ePV kan verzekerd worden, waardoor ook in de praktijk de inbreuken met een mogelijke sanctie van niveau 1 worden meegedeeld aan de arbeidsauditoraten.

- Ten derde en meer ten gronde, verdedigt de Raad het principe van het bestaan van de ondergrens voor de bestraffing van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao's gezien het belang van de afdwingbaarheid voor de rechten van werkgevers en werknemers en voor de eerlijke concurrentie tussen ondernemingen. Dit neemt niet weg dat in de tweede fase door de Raad zal worden onderzocht voor welke algemeen verbindend verklaarde bepalingen van zijn cao's strenger, minder streng of helemaal niet strafrechtelijk dient te worden opgetreden.

De Raad heeft in zijn adviezen nrs. 1.562 van 18 juli 2006 en 1.704 van 7 oktober 2009 trouwens reeds opgemerkt dat een bepaling waarvan de niet-naleving enkel strafbaar is met een administratieve geldboete een strafbepaling is.

Dit principiële standpunt is van belang voor de toepasbaarheid van de cao-bepalingen strafbaar gesteld met sanctie van niveau 1 (enkel een administratieve geldboete) op de in België ter beschikking gestelde werknemers van buitenlandse ondernemingen.

Op basis van artikel 5, § 1 van de wet van 5 maart 2002, die de zogenaamde Detacheringsrichtlijn 96/71/EG in Belgisch recht omzet, dienen de buitenlandse ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen de Belgische cao-bepalingen immers slechts na te leven indien deze "strafrechtelijk beteugeld" zijn.

b. De specifieke strafbepalingen in boek 2 van het SSW

Vanuit de doelstelling om beter rekening te houden met het legaliteitsbeginsel bevat het boek 2 van het SSW op basis van een indeling per materie een omschrijving van de constitutieve bestanddelen van de inbreuken van het sociaal strafrecht met daaraan verbonden een sanctie van 1 van de 4 weerhouden niveaus in functie van de ernst van de inbreuk.

Indien de constitutieve bestanddelen van een strafbepaling overeenstemmen met een bepaling van een (algemeen verbindend verklaarde<sup>6</sup>) cao, is de betreffende strafbepaling van toepassing indien er een inbreuk is op die cao-bepaling.

De Raad is van oordeel dat het een goede zaak is dat ook de bestraffing van de inbreuken op de bepalingen van (algemeen verbindend verklaarde) cao's gebeurt met respect voor het legaliteitsbeginsel in strafzaken.

In een aantal van de strafbepalingen van boek 2 van het SSW wordt, naast de constitutieve bestanddelen van de inbreuk, verwezen naar de/een (algemeen verbindend verklaarde) cao, maar dit is niet steeds het geval en ook niet nodig om de betreffende strafbepaling te kunnen toepassen bij inbreuk op een (algemeen verbindend verklaarde) cao-bepaling.

Zoals hiervoor reeds aangegeven heeft de Raad de mogelijke toepasselijkheid van deze strafsancities nagegaan voor inbreuken op bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van de Raad.

In dit kader heeft de Raad ook rekening gehouden met de wijzigingen en aanpassingen aan het SSW opgenomen in het voorontwerp van wet, waarover hij op 6 november 2013 het advies nr. 1.873 heeft uitgebracht. Dit wetsontwerp actualiseert de bepalingen van boek 2 van het SSW en corrigeert een aantal gedetecteerde anomalieën.

In deze eerste fase, wenst de Raad een aantal bemerkingen te maken wat betreft het feit of de bestaande strafbepalingen afdoende of nodig zijn voor een eerste selectie van cao's van de Raad.

Een eenduidig unaniem advies hieromtrent zorgt voor rechtszekerheid wat betreft de toepasselijke strafbepaling van boek 2 van het SSW (indien er een is) of een strafbepaling opgenomen in een andere wet.

---

<sup>6</sup> Er dient opgemerkt te worden dat het artikel 189 niet van toepassing is op niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Het is evenwel mogelijk dat een niet-algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling strafbaar wordt gesteld door een bepaling van boek 2 van het SSW.

Bovendien vermijdt het dat de strafmaat voor inbreuken op (algemeen verbindend verklaarde) cao-bepalingen in deze materies in de toekomst onderhandelingsmaterie wordt tussen de sociale partners. De cao-onderhandelingen dienen zich te concentreren op de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers en niet op de bestraffing van het niet-respecteren van deze rechten en verplichtingen.

Het advies van de Raad over de strafbaarstelling van inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen beperkt zich in een eerste fase tot de bepalingen in de cao's van de Raad die de volgende zaken regelen:

- een aantal fundamentele werkgeversverplichtingen die deel uitmaken van de "harde kern" (voor dit concept, zie punt C.1.a), waarvan de naleving prioritair strafrechtelijk dient beteugeld te worden (zie wat betreft de strijd tegen "social dumping" punt C.1.a.) ; en
- het collectief overleg (informatie en raadpleging) met de werknemersvertegenwoordigers en desgevallend met de werknemers, voor zover voorzien in toepassing van de cascaderegels, en de verplichtingen inzake vertrouwelijkheid van de werknemersvertegenwoordigers.

C. De toepasselijke strafmaat wat betreft een aantal fundamentele verplichtingen in het kader van de strijd tegen "social dumping" en het overleg met (werknemers)vertegenwoordigers in de cao's van de Raad

1. Wat betreft een aantal fundamentele werkgeversverplichtingen, in het kader van de strijd tegen "social dumping"

a. Achtergrond : de strijd tegen "social dumping"

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan de strafbaarstelling door de bestaande strafbepalingen van inbreuken op een aantal werkgeversverplichtingen, eventueel opgenomen in algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad.

De prioriteit die aan het onderzoek van bepaalde werkgeversverplichtingen werd gegeven, heeft te maken met de bepalingen van de zogenaamde Detacheringsrichtlijn 96/71/EG van 16 december 1996.

Het artikel 3.10 van deze richtlijn stelt dat de lidstaten, met inachtneming van het Verdrag, op gelijke wijze aan de nationale ondernemingen en de buitenlandse ondernemingen die werknemers op hun grondgebied ter beschikking stellen de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van de zogenaamde “harde kern”-bepalingen opgenomen in algemeen verbindend verklaarde cao’s kunnen voorschrijven. Andere aangelegenheden (eventueel opgenomen in algemeen verbindend verklaarde cao’s) kunnen enkel aan de werknemers van buitenlandse ondernemingen die in een lidstaat ter beschikking worden gesteld opgelegd worden voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde. De rechtspraak van het Europees Hof van Justitie stelt in dit kader dat het niet uitsluitend aan een lidstaat toekomt om te bepalen wat tot de openbare orde in de zin van de Detacheringsrichtlijn behoort.

Loon is bij uitstek een “harde kern”-materie en ook arbeidstijd, voor wat betreft de maximale werk- en minimale rustperiodes en het minimum aantal betaalde vakantiedagen.

De Belgische omzettingwet van de Detacheringsrichtlijn vereist dat buitenlandse ondernemingen voor hun werknemers in België de strafrechtelijk betoegelde bepalingen naleven.

De Raad heeft zich dus in eerste instantie gebogen over de werkgeversverplichtingen waarvan het respect op basis van het feit dat ze tot de “harde kern” of de “openbare orde” behoren op gelijke wijze kan vereist worden van Belgische en buitenlandse ondernemingen die werknemers in België ter beschikking stellen.

De Raad vindt het essentieel dat voor deze strafrechtelijk betoegelde regels een “equal playing field” gecreëerd wordt, waarbij zij zowel door de Belgische ondernemingen als door de buitenlandse ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, dienen gerespecteerd te worden, om situaties van “social dumping” tegen te gaan.

b. Beoordeling van de strafmaat voor een aantal fundamentele werkgeversverplichtingen, in het kader van de strijd tegen “social dumping”

De Raad heeft een onderzoek gevoerd naar de strafbaarstelling van inbreuken op een aantal werkgeversverplichtingen die door België kunnen opgelegd worden zowel aan de Belgische ondernemingen als aan de buitenlandse ondernemingen die werknemers in België ter beschikking stellen. De strafbaarstelling van deze verplichtingen zorgt voor een “equal playing field”, waarbij situaties van “social dumping” kunnen aangepakt worden.

Ten eerste, dient gesteld te worden dat het boek 2 van het SSW specifieke strafbepalingen bevat voor wat betreft de werkgeversverplichting loon te betalen.

Het artikel 162, 1° van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die het loon van de werknemer niet heeft uitbetaald of het niet heeft uitbetaald op de datum dat het loon invorderbaar is.

Zoals de memorie van toelichting bij dit artikel stelt heeft men dit artikel een ruim toepassingsgebied willen geven. Het bestraft niet enkel de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die het loon niet heeft uitbetaald, maar ook deze die onvoldoende loon heeft uitbetaald of dit niet heeft uitbetaald binnen de termijnen die hiervoor zijn voorgeschreven.

De memorie van toelichting preciseert verder dat de niet-betaling van loon in deze zin begrepen strafbaar wordt gesteld ongeacht de bron die de uitbetaling van het loon verplicht stelt, dus ook een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele arbeidsovereenkomst.

“Loon” in de zin van dit artikel is het loonbegrip van de loonbeschermingswet van 12 april 1965 (dus ook gewaarborgd loon, loon voor feestdagen, enz).

Verder dient rekening gehouden te worden met het artikel 47bis van de loonbeschermingswet dat bepaalt dat het loon als niet uitbetaald dient te worden beschouwd indien een aantal bepalingen van de Loonbeschermingswet worden geschonden (uitbetaling van loon in natura buiten de wettelijk bepaalde voorwaarden, niet-naleving van de voorwaarden voor de uitbetaling van het loon van hand tot hand of in giraal geld, enz.). Op deze wijze bestraft het artikel 162, 1° ook een aantal specifieke inbreuken op de Loonbeschermingswet.



Daarnaast bestraft het artikel 163 van het SSW bijvoorbeeld ook met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die de in dit artikel aangeduide regels van de wet van 12 april 1965 inzake de inhoudingen op het werknemersloon niet respecteert.

Ten tweede, bevat het boek 2 van het SSW ook een aantal strafbepalingen voor wat betreft het respect voor de arbeidstijd van de werknemer, meer bepaald wat betreft de maximale werk- en minimale rustperiodes en het minimum aantal betaalde vakantiedagen.

Zo bestraft het artikel 138 van het SSW met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971 of met de wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid de daarin voorziene regels inzake de maximale dag- en weekgrens van de arbeidstijd niet respecteert.

Het artikel 141 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971 de daarin voorziene regels inzake de wekelijkse rust niet respecteert.

Het artikel 144 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971 de daarin voorziene regels inzake de rusttijden en pauzes niet respecteert.

Het artikel 145 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die heeft nagelaten binnen de voorgeschreven termijn of volgens de reglementaire voorschriften, de vakantie toe te staan waarop de werknemers krachtens de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie van de werknemers van 28 juni 1971 en de uitvoeringsbesluiten ervan recht hebben.

Het artikel 162, 3° van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die het verschuldigd vakantiegeld niet heeft uitbetaald of het niet heeft uitbetaald binnen de termijn en volgens de reglementaire voorschriften van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971.

Ten derde, bevat het boek 2 van het SSW ook een strafbepaling die betrekking heeft op de betaling door werkgevers van bijdragen aan Fondsen voor Bestaanszekerheid.

Het artikel 220 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in overtreding met de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid en met de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's geen bijdrage heeft gestort aan het fonds binnen de termijnen en volgens de nadere regels die voorgeschreven zijn door zijn statuten.

In het licht van de hierboven opgesomde strafbepalingen in boek 2 van het SSW, is de Raad van oordeel dat de strafbaarstelling van de inbreuken op de drie werkgeversverplichtingen die hij onderzocht heeft door het SSW afdoende is, waardoor bijgedragen wordt tot de mogelijkheid om effectief op te treden in situaties van "social dumping".

## 2. Wat betreft het collectief overleg met werknemersvertegenwoordigers en desgevallend met de werknemers

Verder is de Raad van oordeel dat de strafbaarstelling van inbreuken op de onderscheiden verplichtingen opgenomen in de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad in verband met het collectief overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers zijn prioritaire aandacht verdient.

In een heel aantal cao's van de Raad wordt immers gevraagd dat de werkgever informatie zou bezorgen of tot de raadpleging zou overgaan van de overlegorganen die in zijn onderneming aanwezig zijn. Afhankelijk van de cao en de erin geregelde materie, gaat het om de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

De Raad heeft een onderzoek gevoerd naar de strafbaarstelling van inbreuken op deze bepalingen.

Hij is van oordeel dat het artikel 191 van het SSW de inbreuk op deze bepalingen in de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad strafbaar stelt.

Het artikel 191, § 1, 1° van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met de wet van 20 september 1948, met de uitvoeringsbesluiten ervan of met de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad het daarin voorziene overleg met de ondernemingsraad negeert.

Het artikel 191, § 2 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met de wet van 4 augustus 1996, met de uitvoeringsbesluiten ervan of met de algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad het daarin voorziene overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk negeert.

Door beide paragrafen wordt meer specifiek strafbaar gesteld: het verhinderen van de werking van het overlegorgaan, de belemmering van de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, het niet verstrekken van de inlichtingen die dienen verstrekt te worden en het niet overgaan tot de verplichte raadplegingen<sup>7</sup>.

Wat de vakbondsafvaardiging betreft, stelt het artikel 191, § 1, 1°, c) van het SSW het niet verstrekken van de inlichtingen die bij ontstentenis van ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging dienen verstrekt te worden, strafbaar met een sanctie van niveau 2. Het artikel 191, § 2, 5<sup>o</sup> van het SSW stelt de belemmering van de uitoefening van het mandaat van de vakbondsafvaardiging belast met de opdrachten van het comité strafbaar met een sanctie van niveau 2.

Het artikel 191, § 3 van het SSW bestraft met een sanctie van niveau 2 de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die in strijd met een algemeen verbindend verklaarde cao van de Raad of van een paritair comité en op grond waarvan de vakbondsafvaardiging wordt ingesteld het daarin voorziene overleg met de vakbondsafvaardiging negeert (meer specifiek de vier elementen opgenomen in de §§ 1 en 2). Dit geldt ongeacht of het gaat om een bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging die is voorzien bij ontstentenis van een ondernemingsraad, dan wel of het gaat om een eigen bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging.

---

<sup>7</sup> Door het voorontwerp van wet waarover de Raad het advies nr. 1.873 uitbracht wordt daar eveneens het belemmeren van de uitoefening van de opdrachten van het comité aan toegevoegd.

<sup>8</sup> Door hogergenoemd voorontwerp van wet wijzigt de nummering van dit artikel en wordt dit artikel 191, § 2, 6°.

De Raad is van mening dat de strafbaarstelling van inbreuken op de bepalingen inzake het collectief overleg met de werknemersvertegenwoordigers in de cao's van de Raad door de strafbepalingen van het SSW afdoende is en het respect voor deze bepalingen kan waarborgen.

Volgens de Raad moeten de verplichtingen inzake vertrouwelijkheid waarin artikel 192 van het SSW voorziet op hetzelfde niveau van belangrijkheid worden geplaatst. In dat artikel wordt met eenzelfde sanctie van niveau 2 bestraft, ieder lid van de CRB, van een ondernemingsraad, van een comité of van een vakbondsafvaardiging dat individuele of globale inlichtingen waarvan het in het kader van zijn mandaat kennis had wederrechtelijk meedeelt of ruchtbaar maakt. Diezelfde sanctie van niveau 2 is van toepassing op de secretaris of een personeelslid van het secretariaat van de betrokken persoon.

#### D. Evaluatie

De Raad is van oordeel dat de impact op het terrein van de inwerkingtreding van het artikel 189 van het SSW van dichtbij dient opgevolgd te worden.

Hij vraagt dat in de jaarverslagen van de bevoegde inspectiedienst van de FODWASO bijzondere aandacht zou gegeven worden aan de geconstateerde inbreuken op (algemeen verbindend verklaarde<sup>9</sup>) cao's en het gevolg dat hieraan gegeven wordt. Deze informatie dient zoals nu reeds het geval is als aparte categorie opgenomen te worden in de gegevensbank die de dienst van de administratieve geldboeten van de FOD WASO bijhoudt.

De Raad neemt zich voor om binnen een periode van 2 jaar na te gaan welke materies opgenomen in (algemeen verbindend verklaarde) cao's (van de Raad of de sectoren) aanleiding geven tot het opstellen van processen-verbaal door de sociaal inspecteurs en voor welke inbreuken op algemeen verbindend verklaarde cao's een sanctie van niveau 1 werd opgelegd en voor welke andere inbreuken toepassing werd gemaakt van een specifieke strafbepaling, opgenomen in boek 2 van het SSW of in een andere wet.

---

<sup>9</sup> Er dient opgemerkt te worden dat het artikel 189 niet van toepassing is op niet-algemeen verbindend verklaarde cao's. Het is evenwel mogelijk dat een niet-algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling strafbaar wordt gesteld door een bepaling van boek 2 van het SSW.

In dit kader wil de Raad nagaan of de in het SSW opgenomen strafsancties inderdaad nodig of afdoende zijn om de inbreuken op bestaande (algemeen verbindend verklaarde) cao-bepalingen te bestraffen.

Deze evaluatie zal parallel gebeuren aan de verdere werkzaamheden van de Raad wat betreft de theoretische toepasbaarheid van de in boek 2 van het SSW opgenomen strafsancties op inbreuken van algemeen verbindend verklaarde cao's van de Raad en de controle die de paritaire comités eventueel ter zake zullen doen in het kader van de aanbeveling nr. 25 die de Raad tot hen richt.

-----

## BIJLAGE 1

### Niet-algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen (NAR)

Cao nr. 5 Syndicale afvaardiging	niet algemeen verbindend verklaard
Cao nr. 6 Faciliteiten wnsvertegenwoordigers comités	niet algemeen verbindend verklaard
Cao nr. 25 Gelijke beloning voor mannen en vrouwen	De artn. 10 en 11 werden niet algemeen verbindend verklaard
Cao nr. 38 Werving en selectie	De artn. 7 tot 18 werden niet algemeen verbindend verklaard
Cao nr. 39 Nieuwe technologieën	Artikel 8 werd niet algemeen verbindend verklaard
Cao nr. 66 Fondsen voor bestaanszekerheid	niet algemeen verbindend verklaard

In een aantal gevallen gaat het in de hierboven opgenomen lijst om obligatoire bepalingen. Soms werden obligatoire bepalingen evenwel niet uitgesloten van de algemeen verbindend verklaring.

## BIJLAGE 2

CAO VAN DE NAR	ARTIKEL VAN DE CAO	BOEK 2 VAN HET SSW	ANDERE STRAFBEPALINGEN	VASTSTELLINGEN
<b>Cao nr. 1 bis</b> Afwijkingsbeding van niet-mededinging (10 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte, toepassingsgebied)  Art. 3 tot 5: (voorwaarden) Art. 3 = vaststelling Art. 4 = compensatoire vergoeding  Art. 5 = verzaking toepassing  Art. 6 tot 9 (commissie goede diensten)	- Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)		Arbeidsovereenkomstenrecht  De compensatoire vergoeding voor het concurrentiebeding is loon voor de toepassing van de loonbeschermingswet  Obligatoire bepalingen
<b>Cao nr. 5</b> Syndicale afvaardiging (28 artikelen)				Niet algemeen verbindend verklaard
<b>Cao nr. 6</b> Faciliteiten werknemers-vertegenwoordigers comités				Niet algemeen verbindend verklaard
<b>Cao nr. 9</b> Ondernemingsraden (21 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied)  Art. 2 tot 10 (inlichting en raadpleging)  Art. 11 (inlichting en raadpleging bij structuurwijzigingen)	Art. 191, § 1, 1° c) en d) : de inlichtingen niet verstrekt of niet raadpleegt (niveau 2)  Art. 195 (niveau 2)		

	<p>Art. 12 en 13 (vaststelling algemene criteria, beheer Mij werken)</p> <p>Art. 14 tot 16 (taalgebruik, bijzondere problemen)</p> <p>Art. 17 tot 19 (faciliteiten)</p> <p>Art. 19 bis (opdrachten vakbondsafvaardiging bij ontstentenis OR)</p>	<p>Art. 191, § 1, 1° b): de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers in de OR belemmeren (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 1, 1° a) : werking verhinderen (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 1, 1° b): de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers in de OR belemmeren (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 1, 1° c) en art. 191, § 3: de inlichtingen niet verstrekt (niveau 2)</p>		
<p><b>Cao nr. 10</b> Collectief ontslag (15 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 5 en 12 (draagwijdte, begrip, toepassingsgebied)</p> <p>Art. 6 tot 11 en 13 (vergoeding bij collectief ontslag)</p>	<p>Art. 169: aanvullende SZ-voordelen (niveau 2)</p>		
<p><b>Cao nr. 12 bis</b> GewaARBorgd maandloon werklieden (15 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 tot 8</p>	<p><i>Voor dag 1 tot 14</i> Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p><i>Voor dag 15 tot 30</i> Art. 169: aanvulling bij SZ-voordeel (niveau 2)</p>		<p>GewaARBorgd maandloon is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>Voor dag 8 tot 14 is er geen SZ-voordeel Voor dag 15 tot 30 is er SZ-voordeel</p>



	<p>Art. 10 en 11</p> <p>Art. 12 (Begrip normaal loon)</p> <p>Art. 14 en 15</p>	<p>Art. 168: aanvulling van vergoeding arbeidsongeval/beroepsziekte (niveau 2)</p> <p>Art. 162/168/169</p>		<p>Algemeen verbindend verklaard maar obligatoire bepalingen</p>
<p><b>Cao nr. 13 bis</b> Gewaarbord maandloon bedienden (15 artikelen)</p>	<p>Art. 3 tot 9</p> <p>Art. 10 en 11</p> <p>Art. 12 (Begrip normaal loon)</p> <p>Art. 14 en 15</p>	<p><i>Voor dag 1 tot 14</i> Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p><i>Voor dag 15 tot 30</i> Art. 169: aanvulling bij SZ-voordeel (niveau 2)</p> <p>Art. 168: aanvulling van vergoeding arbeidsongeval/beroepsziekte (niveau 2)</p> <p>Art. 162/168</p>		<p>Gewaarbord maandloon is loon in de zin van de loonbeschermingswet Voor dag 8 tot 14 is er geen SZ-voordeel Voor dag 15 tot 30 is er SZ-voordeel</p> <p>Algemeen verbindend verklaard maar obligatoire bepalingen</p>
<p><b>Cao nr. 14</b> Wekelijkse arbeidsduur naar 40 uur (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 5</p>			<p>In de praktijk niet meer relevant</p>

<p><b>Cao nr. 16</b> Afwezigheid familiegebeurtenissen (4 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3</p>	<p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>Gewaarborgd loon is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p>
<p><b>Cao nr. 17</b> Aanvullende vergoeding brugpensioen (13 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 tot 9 (recht op aanvullende vergoeding)</p> <p>Art. 10 Al. 1 = Overleg met OR en bij ontstentenis VA</p> <p>Al. 2 = procedure bij ontstentenis OR + VA</p> <p>Al. 3 = individueel onderhoud met de werknemer</p> <p>Al. 4 = mogelijkheid te weigeren</p> <p>Art. 11 en 12</p>	<p>Art. 169: aanvulling bij SZ-voordeel (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 1, 1°, c) en d): overleg met OR en bij ontstentenis, vakbondsafvaardiging (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Aanvullende vergoeding is geen loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>Algemeen verbindend verklaard maar obligatoire bepalingen</p>
<p><b>Cao nr. 19 octies</b> Bijdrage werkgever in vervoerskosten (12 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 tot 8 tot 11</p> <p>Art. 9 en 10 (uitbetalingsmodaliteiten)</p>	<p>Art. 165: vergoeding voor verplaatsingskosten (niveau 2)</p>		<p>Tussenkomst van werkgever in sociaal abonnement is volgens hof van cassatie geen loon in de zin van de loonbeschermingswet (betwist in lagere rechtspraak)</p> <p>Strafrechtelijke sanctionering niet mogelijk</p>

<p><b>Cao nr. 20</b> Dubbel vakantiegeld (15 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 3 (draagwijdte en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 4 tot 14</p>	<p>Art. 162, 3°: uitbetaling van vakantiegeld (niveau 2)</p>		<p>Vakantiegeld is geen loon in de zin van de loonbeschermingswet</p>
<p><b>Cao nr. 22</b> Onthaal (16 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 2 en 3 en 6 tot 8 (onthaal)</p> <p>Art. 4 Al. 1 = rol OR Al. 2 = rol VA</p> <p>Art. 5 (geen afbreuk aan cao nr. 5)</p> <p>Art. 9 tot 15</p>	<p>-</p> <p>Art. 191, § 1, 1° c) en d): OR (niveau 2) Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p>		<p>Suppletieve bepalingen</p>
<p><b>Cao nr. 24</b> Info werknemersvertegenwoordigers collectief ontslag (8 artikelen)</p>	<p>Art 1 tot 5 bis (begrip, toepassingsgebied)</p> <p>Art. 6 Al. 1 = rol OR en bij ontstentenis VA Al. 2 = overleg met personeel of vertegenwoordigers Al. 3 en 4 = inhoud</p>	<p>Art. 193: info en raadpleging collectief ontslag (niveau 2) Art. 193: info en raadpleging collectief ontslag (niveau 2) Art. 193: info en raadpleging collectief ontslag (niveau 2)</p>		

<p><b>Cao nr. 25</b> Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen (11 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (voorwerp en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 (recht op de gelijke beloning)</p> <p>Art. 4 (definities)</p> <p>Art. 5 (recht op rechtsvordering)</p> <p>Art. 6 (paritaire gespecialiseerde commissie)</p> <p>Art. 7 (bescherming van de klager en bewijslast)</p> <p>Art. 8 (bijlage bij het arbeidsreglement)</p> <p>Art. 9 tot 11 (slot- en verplichte bepalingen)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>Wet van 10/05/2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen</p>	<p>Cf. IAO-verdrag nr. 100 Omzetting richtlijn 2006/54/EG De toepassing van art. 162 (betaling van het loon van de werknemers, niveau 2) zou een uitdrukkelijke verwijzing in die bepaling naar de cao nr. 25 vereisen.</p> <p>Alleen de artikelen 1 tot 9 werden bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard</p>
<p><b>Cao nr. 27</b> Vertraging in betalingen (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 2 tot 5 (OR en bij ontstentenis VA)</p> <p>Art. 7</p>	<p>Art. 191, § 1, 1°, c) en d): OR (niveau 2) Art. 191, § 1, c) en art. 191, § 3: VA (niveau 2)</p>		<p>Obligatoire bepaling</p>
<p><b>Cao nr. 29</b> Overuren (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (doel, werkingsfeer)</p> <p>Art. 3 tot 5 (info aan sociale inspectie, VDAB/Forem)</p> <p>Art. 7</p>	<p>-</p>		<p>Obligatoire bepaling</p>

<p><b>Cao nr. 30</b> Loon omschakeling zomer- uur/winteruur (6 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 4 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 2 Al. 1 en 2 = loon</p> <p>Al. 3 = werkorganisatie</p> <p>Art. 3 (loon)</p> <p>Art. 5</p>	<p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>Obligatoire bepaling</p>
<p><b>Cao nr. 31</b> Huisbewaarders flatgebouwen (12 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 2 tot 9 (werktijden)</p> <p>Art. 2 = prestaties buiten de voorziene uren</p> <p>Art. 3 = aanwezigheid zonder prestaties</p> <p>Art. 4, 5 en 7 = loon</p> <p>Art. 6 = samen max. 40 uren</p> <p>Art. 10 (loon)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		
<p><b>Cao nr. 32 bis</b> Conventionele overdracht van onderneming (17 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 5 (voorwerp en definities)</p> <p>Art. 6 (toepassingsgebied)</p>			

	<p>Art. 7, 8 en 8 bis (behoud van rechten)</p> <p>Art. 9 en 10 (ontslagverbod)</p> <p>Art. 11 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 12 (keuze van werknemers)</p> <p>Art. 13 (behoud van rechten voor de overgenomen werknemers)</p> <p>Art. 14 (anciënniteit en opzeggingsvergoeding)</p> <p>Art. 15 (wijzigingen in gemeenschappelijk akkoord)</p> <p>Art.15 bis (info werknemers bij ontstentenis werknemers-vertegenwoordigers)</p>	<p>1) Voor loonachterstallen bestaand op moment van overdracht, vordering ten aanzien van de overdrager: art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>2) voor loonachterstallen ontstaan na de overdracht, vordering tegen de verkrijger: art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>vordering schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag: art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>zie hiervoor wb art. 7 en 8, wb de toepasselijkheid van art. 162 voor vordering van loon</p> <p>art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>zie hiervoor wb art. 7 en 8, wb de toepasselijkheid van art. 162 voor vordering van loon</p> <p>Art. 196: procedure inzake de informatie en consultatie van de cao nr. 32bis (niveau 2)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- opgelet: strekking in rechtspraak die ook de strafrechtelijke gehoudenheid van de verkrijger voorhoudt;</li> <li>- voor schulden die ontstaan na de overdracht, enkel gehoudenheid van de verkrijger</li> <li>- Wat betreft het art. 8 bis: het gerechtelijk akkoord werd vervangen door de overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag</li> </ul> <p>Het is onduidelijk of de schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag van toepassing kan zijn bij overdracht van onderneming</p> <p>Mogelijkheid om de collectieve arbeidsvoorwaarden (zoals loonstructuren) te wijzigen (zie art. 15 van de cao).</p> <p>de opzeggingsvergoeding is loon voor de toepassing van de loonbeschermingswet</p>
--	---	--	--	---

<p><b>Cao nr. 35</b> Deeltijdse arbeid (11 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 1 bis (gelijke behandeling)</p> <p>Art. 2 (in individuele ao)</p> <p>Art. 3 (def. veranderlijk uurrooster)</p> <p>Art. 4 (voorrang vacante betrekking)</p> <p>Art. 5 tot 8 (bijkomende uren: toestemming en aanpassing ao)</p> <p>Art. 9 en 10 (loon)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>Arbeidsovereenkomstenrecht: toevoegingen aan art. 11 bis WAO</p> <p>Art. 6 en 7 zijn suppletieve bepalingen</p>
<p><b>Cao nr. 36 bis</b> Oprichting Fonds Bestaanszekerheid uitzendkrachten en vaststelling statuten (art. 1 tot en met art. 21 bis)</p>	<p>Art. 13 (financiering)</p>	<p>Art. 220: niet betaling bijdragen Fonds voor bestaanszekerheid (niveau 2)</p>		
<p><b>Cao nr. 36 ter</b> De toekenning van sociale voordelen ten laste van het sociaal fonds voor de uitzendkrachten (artikel 1 tot en met artikel 11)</p>	<p>Waarborging sociaal fonds</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 2 (sluitingspremies)</li> <li>- art. 3 (wanneer de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt)</li> <li>- art. 5 (vergoedingen voorzien in cao nr. 17 en in latere aanvullende en uitvoerende collectieve arbeidsovereenkomsten)</li> </ul>	<p>-</p>		

<p><b>Cao nr. 36 quater</b> Statuut VA uitzendkrachten (artikel 1 tot en met artikel 36)</p>	<p>Art. 2 en 3 (algemene bepalingen) Art. 6 tot 10 (bevoegdheid) Art. 11 tot 13 (samenstelling van de vakbondsafvaardiging) Art. 14 tot 20 (aanwijzing van de afgevaardigden) Art. 21 tot 25 (statuut van de vakbondsafgevaardigden) Art. 26 tot 29 (werking van de vakbondsafvaardiging) Art. 30 tot 35 (beslechting van een geschil)</p> <p>Art. 5, art. 5 bis</p> <p>Art. 24 (beschermingsvergoeding ontslag)</p>	<p>Art. 190, § 3 (niet-oprichting van ondernemingsorganen, niveau 3)</p> <p>Art. 191 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2) § 1, 1° c) § 1, 2° § 2, 5° § 3.</p> <p>Art. 191/1 (analyserapport bezoldigingsstructuur, niveau 2)</p> <p>Art. 192, 1e lid (wederrechtelijke mededeling en verspreiding van inlichtingen, niveau 2)</p> <p>Vordering schadevergoeding: Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>Wat de oprichting en de werking van de VA betreft, wordt de cao in zijn geheel bekeken.</p> <p>Obligatoire bepalingen</p> <p>Is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p>
<p><b>Cao nr. 36 sexies</b> De type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning (artikel 1 tot en met artikel 5)</p>	<p>Art. 2 (verplichte vermeldingen arbeidsovereenkomst uitzendarbeid)</p>	<p>-</p>		<p>Deze cao werd op verschillende punten gewijzigd door een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité voor de uitzendarbeid.</p> <p>Art. 2 (verplichte vermeldingen) gaat verder dan artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 dat strafrechtelijk gesanctioneerd is door art. 176, § 1, 1° (in arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geen melding van de bepalingen opgelegd bij de wet van 24 juli 1987).</p>



	Art. 3 (afzonderlijke vermeldingen afrekeningsdocument) Art. 4 (termijn betaling loon)	- Art. 162 (uitbetaling van het werknemersloon niveau 2)		
<b>Cao nr. 36 decies</b> Eindejaarspremie van de uitzendkrachten (artikel 1 tot en met artikel 15)		-		De cao regelt de voorwaarden en de modaliteiten die gekoppeld zijn aan de eindejaarspremie waarop de uitzendkrachten recht hebben ten laste van het sociaal fonds
<b>Cao nr. 38</b> Werving en selectie (19 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte/ toepassingsgebied/definities) Art. 2 bis (gelijke behandeling) Art. 3 tot 6 (kosten/ bewijsschriften/documenten)  Art. 7 tot 18 (verbintenissen van de ondertekenende partijen over de gedragsregels)	- -	Wetten van 10 mei 2007	Verwijzing van artikel 2 bis naar de cao nr. 95 Eventuele impact van de zesde staatshervorming op de mogelijkheid om op federaal niveau te voorzien in strafsancties  De artikelen 7 tot 18 zijn verplichte bepalingen die niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend werden verklaard.
<b>Cao nr. 39</b> Nieuwe technologieën (8 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied) Art. 2 tot 5 (procedure van voorlichting en overleg) Informatie: art. 2, 3 en art. 5, § 1 = informatie OR of bij ontstentenis VAN	OR: art. 191, § 1, 1° c) en art.191, § 3 (niveau 2)		

	<p>Overleg: art. 2, 4 en art. 5, § 2 = overleg OR, VA, Comité</p> <p>Art. 6 (gevolgen van niet-respect) Art. 6, § 2: forfaitaire vergoeding</p> <p>Art. 8</p>	<p>OR: art. 191, § 1, 1° d) (niveau 2) Comité: art. 191, § 2, 4° (niveau 2) VA: art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>Is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>Obligatoire bepaling</p>
<p><b>Cao nr. 41</b> Borgtocht (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte, toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 tot 6 (bedrag en toekenningsvoorwaarden) Art. 6, lid 1 = borgtocht door inhoudingen op het loon</p>	<p>-</p> <p>art. 163, 1°, b) (niveau 2): de beperkingen van wettelijk toegestane inhoudingen niet respecteren</p>		<p>Suppletieve cao</p>
<p><b>Cao nr. 42</b> Nieuwe arbeidsregelingen (9 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 3 (toepassingsgebied, werkingsfeer)</p> <p>Art. 4 (voorafgaande informatie aan OR en bij ontstentenis VA; bij ontstentenis, individuele werknemers)</p> <p>Art. 5 (toepassingsmodaliteiten)</p> <p>Art. 6 (weerslag op werkgelegenheid)</p>	<p>OR: art. 191, § 1, 1° c) (niveau 2) VA: art. 191, § 1, 1° c) en art. 191, § 3 (niveau 2) bij ontstentenis aan werknemer individueel: -</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Art. 138, 2° SSW: alleen strafrechtelijke sanctionering voor werkgever die de toegestane afwijkingen in de arbeidswet of de wet tot regeling van arbeidsduur in de diamantnijverheid niet respecteert.</p>

	Art. 7 (onderhandelingsniveau)	-		
	Art. 8 (ondernemingsniveau)	-		
<b>Cao nr. 43</b> Gemiddeld minimummaandinkomen (11 artikelen)	Art. 1 en 2 (toepassingsgebied)  Art. 3 tot 8 (beginsel)  Art. 9	Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)		Sommige artikelen geven aan dat bepaalde elementen van de cao suppletief zijn  Art. 9 is obligatoire bepaling
<b>Cao nr. 45</b> Verlof om dwingende redenen (9 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied)  Art. 2 tot 8 (modaliteiten, duur)	-		
<b>Cao nr. 46</b> Nachtarbeid (20 artikelen)	Art. 2 bis (minimum aantal uren nachtarbeid)  Art. 3 en 4 (vrijwillige karakter)  Art. 5 en 6 (cao op ondernemingsniveau voor de overgang naar nachtarbeid)	Art. 155 (minimumduur nachtarbeid, niveau 2)  -  -		Mogelijke afwijkingen op het niveau van het PC/de onderneming  Zie echter art. 154 SSW: - Niveau 2 voor het niet-raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers over de vereiste aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden - Niveau 1 voor het niet-overmaken van het verslag van de raadpleging aan het PC

	<p>Art. 7 en 8 (recht van en voorwaarden voor oudere werknemers om naar een andere arbeidsregeling over te stappen)</p> <p>Art. 9 (recht op een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheid in geval van vertrek van de oudere werknemer)</p> <p>Art. 10 (rechten van de zwangere vrouw)</p> <p>Art. 11 (dwingende redenen)</p> <p>Art. 11 bis (toepassing van het ARAB)</p> <p>Art. 12 Vervoer (in bepaalde gevallen organisatie en/of tegemoetkoming aan 100 %)</p> <p>Art. 13 (specifieke financiële vergoeding onder andere in de vorm van premies)</p> <p>Art. 14 (verbintenis tot een suppletieve cao van de NAR)</p>	<p>-</p> <p>Art. 169 (aanvullende socialezekerheidsvoordelen, niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 165 (verplaatsingskosten, niveau 2)</p> <p>Art. 167 (voordelen ter aanvulling van het loon, niveau 2)</p>		<p>Art. 126 (bescherming van de zwangere vrouw, niveau 3) beoogt de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regels (niet bij cao)</p> <p>Art. 128 (welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, niveau 3) beoogt de inbreuk de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan, niet de inbreuk op de cao-bepalingen</p>
--	---	--	--	---

	Art. 16 tot 18 (arbeidsduur en rusttijden)	-		Artikel 138 (dag- en weekgrens van de arbeidstijd, niveau 2) en artikel 144 (rusttijden en pauzes, niveau 2) beogen uitdrukkelijk de inbreuken op de arbeidswet van 16 maart 1971 (niet de inbreuken op de cao's)
	Art. 19 (gelijkwaardige rechten)	-		
<b>Cao nr. 47 ter</b> Uitzendarbeid – Gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid (6 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied) Art. 2 tot 5 (recht op, bedrag van en voorwaarden voor de vergoeding)	Art. 162 (uitbetaling van het werknemersloon, niveau 2)		Cf. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten  Cf. wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen
<b>Cao nr. 49</b> Nachtarbeid – Specifieke financiële vergoeding (4 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied) Art. 2 (bedrag van de financiële vergoeding per uur boven het uurloon van de werknemer) Art. 3 (suppletieve cao)	Art. 167 (voordelen ter aanvulling van het loon, niveau 2)		
<b>Cao nr. 50</b> Waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar (5 artikelen)	Art. 1 en 2 (toepassingsgebied) Art. 3 (niveau gemiddeld minimummaandinkomen per leeftijd met verwijzing naar een percentage van het in de cao nr. 43 vastgestelde GMMI)	Art. 162 (uitbetaling van het werknemersloon, niveau 2)		
<b>Cao nr. 51</b> Outplacement (7 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied)			Eventuele impact van de zesde staats hervorming op de mogelijkheid om op federaal niveau te voorzien in strafsancities

	<p>Art. 2 (instemming van de werknemer)</p> <p>Art. 3 (kostprijs)</p> <p>Art. 4 en 5 (verbintenissen van het outplacementbureau)</p> <p>Art. 6, §§ 1 en 2 (inlichting en raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging)</p> <p>Art. 6, § 3 (individueel onderhoud)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 191 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)</p> <p>-</p>		
<p><b>Cao nr. 53</b> Tijdelijke werkloosheid (3 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (definitie)</p> <p>Art. 2 (verbod op onderaanneming voor het werk dat normaal wordt uitgevoerd door werknemers die tijdelijk werkloos zijn)</p>	<p>-</p>		<p>Cf. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</p>
<p><b>Cao nr. 55</b> Halftijds brugpensioen voor oudere werknemers (12 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (draagwijdte)</p> <p>Art. 2 (toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 en 4 (tenuitvoerlegging)</p> <p>Art. 5 tot 10 (definities, voorwaarden om recht te hebben op, bedrag van de aanvullende vergoeding, aanpassing ervan, schuldenaars en nadere regels inzake betaling)</p> <p>Art. 11 (overgang naar het voltijds brugpensioen)</p>	<p>Art. 167 (voordelen ter aanvulling van het loon, niveau 2)/Art. 169 (aanvullende socialezekerheidsvoordelen, niveau 2)</p> <p>Art. 169 (aanvullende sociale zekerheidsvoordelen, niveau 2)</p>		<p>Cf. herstelwet van 22 januari 1985 (sociale bepalingen)</p>

<p><b>Cao nr. 62</b> De instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (art. 1 tot en met 49)</p>	<p>Art. 2 (onderwerp) Art. 3 tot art. 3 quater (definities en toepassingsgebied) Art. 4 (bestaande overeenkomsten) Art. 5 en 6 (vaststelling van het aantal werknemers) Art. 7 (zeggenschap uitoefende onderneming) Art. 8 tot 25 (instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers)  Art. 43 tot 48 (diverse bepalingen)</p>	<p>Art. 190, § 4 (niet-oprichting van ondernemingsorganen, niveau 3)  Art. 191, § 4 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)  Art. 192, 2e lid (wederrechtelijke mededeling en verspreiding van inlichtingen, niveau 2)</p>		<p>Uitvoering Richtlijn 2009/38/EG</p>
<p><b>Cao nr. 64</b> Ouderschapsverlof (19 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en toepassingsgebied) Art. 3 tot 6 (voorwaarden voor het recht) Art. 7 en 8 (wijze van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof) Art. 9, § 2 (kennisgeving) Art. 13 (ondernemingsraad cf. cao nr. 9: organisatieregels)  Art. 14 (waarborg recht op oude of gelijkwaardige functie) Art. 15 (waarborg van het recht (in het bijzonder §3)) Art. 17 en 18</p>	<p>-  - Art. 191 (niveau 2) belemmering van de werking ondernemingsorganen - Art. 162 (niveau 2)</p>		<p>Zet richtlijn 96/34/EG om</p> <p>Verwijzing naar de cao nr. 9</p> <p>Obligatoire bepalingen</p>

<b>Cao nr. 66</b> FBZ (3 artikelen)	Art. 1 (draagwijdte) Art. 2 (toepassingsgebied)			Obligatoire bepaling
<b>Cao nr. 68</b> Camerabewaking (15 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte/definitie)  Art. 3 tot 8 (finaliteits- en proportionaliteitsprincipe)  Art. 9, § 1 (voorafgaande informatie aan de OR)  Art. 9, § 2 (informatie via het arbeidsreglement (wet van 8 april 1965) wanneer de camera-bewaking de controle van de arbeidsprestaties tot doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon, of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel)  Art. 9, § 3 (informatie aan de betrokken werknemers)  Art. 9, § 4 (inhoud van de informatie)  Art. 10 (consultatie OR/CPBW/VA)  Art. 11 (evaluatie door OR/CPBW)	-  Art. 191, § 1, 1° (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)  Art. 201, § 2, 1° (afwezigheid in het AR van de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon, niveau 1)  -  Voor de informatie aan de OR, cf. art. 191 (belemmering werking ondernemingsorganen, niveau 2)  Art. 191 (belemmering werking ondernemingsorganen, niveau 2)  Art. 191 (belemmering werking ondernemingsorganen, niveau 2)	Cf. wet 8/12/1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer	Verwijzing naar de cao nr. 9



	Art. 12 tot 14 (specifieke toepassingsmodaliteiten)	-		
<b>Cao nr. 69</b> Regels inzake omrekening in euro van de barema's, premies, vergoedingen en voordelen (9 artikelen)	Art. 1 tot 3 (draagwijdte) Art. 7, 2e lid (referentiebedragen in euro)	Art.162 (niveau 2)		Verordening nr.1103/97/EG over enkele bepalingen betreffende de invoering van de euro Art. 4 tot 6 niet meer van toepassing
<b>Cao nr. 72</b> Voorkoming van stress (9 artikelen)	Art. 3 (verplichting werkgever)  Art. 4 (advies en medewerking CPBW)  Art. 5 (overleg CPBW)  Art 6 (voorlichting werknemers)	Art. 121, 8° tot 10°: uitvoering van een analyse van de stressrisico's (niveau 2)  Art. 191, § 2, 4° (niveau 2)  Art 191, § 2, 4° (niveau 2)  -		Art. 128 inbreuk op bepalingen wet 4/8/1996 (niveau 2 of 3 bij gezondheidsschade of arbeidsongeval)
<b>Cao nr. 75</b> Opzegging werklieden (4 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied) Art. 2 (vaststelling opzeggingstermijn)	-		Eventueel art. 201, § 2, 2° (niveau 2) inbreuk wegens nalaten vermelding in het AR
<b>Cao nr. 76</b> Ploegenarbeid (3 artikelen)	Art. 1 (toepassingsgebied) Art. 2 (niet-overschrijding uren)	-		Niet gedekt door artikel 138 (dat verwijst naar de arbeidswet van 16 maart 1971)

<p><b>Cao nr. 77 bis</b> Tijdskrediet (23 artikelen)</p>	<p>Art. 3 tot 6 en 9 tot 10 (TK-regeling) Art. 8 (mindering) Art. 11 (tewerkstellingsvoorwaarden) Art. 12, § 8 (kennisgeving) Art. 13 (uitoefening) Art. 14 (rechtvaardiging uitstel) BEHALVE § 1, lid 2 (mogelijkheid tot motivering door OR)  § 4 (intrekking) § 4, 1° (redenen bepaald door OR of met VA) § 4, 2° (redenen vermeld in AR) Art. 14 bis (uitstel TK eindeloopbaan) Art. 15 (berekening drempel) § 7 (wijziging drempel) Art.16 tot 18 (vaststelling voorkeurmechanisme) Art.19 (mededeling aan de werknemer van de datum van aanvang) Art. 20, § 1 (waarborg terugkeer naar oorspronkelijke functie (§ 4) forfaitaire vergoeding = 6 maanden loon)</p>	<p>Art. 149 recht op TK (niveau 2)  - - - - -  Art. 191,§ 1, 1° a) (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)  - Art. 191,§ 1, 1° a en b en art. 191, § 3 - - - - - - - - - - Art.162 (niveau 2)</p>		<p>Toepassing van een in het AR vastgestelde arbeidsregeling. Niet bepaald in SSW (eventueel in art. 201)</p>
<p><b>Cao nr. 78</b> Invoering van de euro (3 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (draagwijdte) Art. 2 (afrondding in euro)</p>	<p>Art. 162 (niveau 2)</p>		

<p><b>Cao nr. 80</b> Borstvoedingspauzes (12 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en TG) Art. 3 (recht op pauzes) Art. 4 (behoorlijke plaats) Art. 5 tot 7 (nadere regels uitoefening) Art. 9, § 2 (kennisgeving) Art. 10 (te leveren bewijs van de borstvoeding) Art. 11 (bescherming tegen ontslag)</p>	<p>- - - - Art. 162 (niveau 2)</p>		<p>IAO-verdrag nr. 183</p>
<p><b>Cao nr. 81</b> Controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens (18 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte definitie) Art. 3 (verbintenis van de partijen)  Art. 4 tot 6 (finaliteits- en proportionaliteitsbeginsel/transparantie)  Art 7 (collectieve info via getrapte regeling: OR, CPBW, VA Werknemers)  Art. 8 (individuele informatie)  Art. 9 § 1 (inhoud van de individuele en collectieve informatie)  § 2 (inhoud van de individuele informatie)</p>	<p>-  Art. 191, §§ 1 en 2 (belemmeringen van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2) -  -  Voor de inhoud van de informatie aan de ondernemingsorganen, cf. art. 191, §§ 1 en 2 (belemmeringen van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2) -</p>	<p>Cf. wet van 8/12/1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer</p>	<p>Cf. wet van 8/04/1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (verwijzing in artikel 21 naar het sociaal strafwetboek)  Verwijzing naar de cao nr. 9</p>

	<p>Art. 10 (regelmatige evaluatie van de controlesystemen op collectief niveau)</p> <p>Art. 11 tot 17 (Regels voor individualisering elektronische onlinencommunicatiegegevens)</p>	<p>Art. 191 (belemmeringen van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)</p> <p>-</p>		
<p><b>Cao nr. 82</b> Outplacement (13 artikelen)</p>	<p>Art. 3, § 1 (recht op outplacement)</p> <p>Art. 3, § 2 (verplichting tot outplacement)</p> <p>Art. 5 (criteria geldig outplacementaanbod en duur)</p> <p>Art. 7 (procedure)</p> <p>Art. 8, 2e lid (uitvoering van de procedure)</p> <p>Art. 9 (kostprijs)</p> <p>Art 11 (afwezigheid tijdens opzeggingstermijn)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>art.15, 3e lid, wet van 5/9/2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad (+ art.17, wet 5/9/2001) + KB 23/1/2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5/9/2001</p>	<p>In geval van strafsanctie, nagaan of een en ander, gelet op de staatshervorming, moet worden gerealiseerd in overleg met de gewesten</p>
<p><b>Cao nr. 84</b> De rol van de werknemers in de Europese vennootschap (art. 11 tot en met 55)</p>	<p>Art. 1 en 2 (onderwerp en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 (definities)</p> <p>Art. 4 (vaststelling van het aantal werknemers)</p> <p>Art. 5 tot 20 (voorafgaande procedure en bijzondere onderhandelingsgroep)</p> <p>Art. 21 tot 24 (inhoud van de overeenkomst)</p> <p>Art. 25 tot 50 (referentievoorschriften)</p> <p>Art. 51 tot 54 (diverse bepalingen)</p>	<p>Art. 190, § 5 (niet- oprichting van ondernemingsorganen, niveau 3)</p> <p>Art. 191 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)</p> <p>Art. 192, 3e lid (wederrechtelijke mededeling en verspreiding van inlichtingen, niveau 2)</p>		<p>Uitvoering van richtlijn 2001/89/EG</p>

<p><b>Cao nr. 85</b> Telewerk (artikelen 1 tot en met 18)</p>	<p>Art. 5 (vrijwillig karakter)</p> <p>Art. 6 (schriftelijke overeenkomst en verplichte vermeldingen)</p> <p>Art. 7 (arbeidsvoorwaarden)</p> <p>Art. 8 (organisatie van het telewerk)</p> <p>Art. 9 (kostenvergoeding) Art.13 (bij defect of overmacht, wordt het loon doorbetaald)</p> <p>Art. 14 (bescherming gegevens)</p> <p>Art. 15 (veiligheid en gezondheid)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuele informatieplicht omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek</li> <li>- controle door de bevoegde interne preventiediensten – Toegang werkplek telewerker</li> </ul>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 162 (uitbetaling van het werknemersloon, niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Uitvoering Europese raamovereenkomst inzake telewerk.</p> <p>Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heeft de telewerker het recht zijn werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van de werkgever.</p> <p>Dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken (algemeen beginsel non-discriminatie)</p> <p>Dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.</p> <p>Kostenvergoeding is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>In art. 14 wordt verwezen naar cao nr. 81.</p> <p>Art. 128 is niet van toepassing aangezien er niet wordt verwezen naar de bepalingen van de cao van de Nationale Arbeidsraad (enkel welzijnswet en uitvoeringsbesluiten)</p>
---	--	--	--	--

	<p>Art. 16 (scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling)</p> <p>Art. 17 (collectieve rechten)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezelfde collectieve rechten</li> <li>- Informatie en raadpleging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>Art. 191 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2) <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ondernemingsraad:</i> Art. 191, § 1, 1° c) en d):</li> <li>- <i>Vakbondsafvaardiging:</i> Art. 191, § 1, 1° c en art. 191, § 3</li> <li>- <i>Comité preventie en bescherming:</i> Art. 191, § 2, 3° en 4° (geen inlichtingen verstrekken, niet overgaan tot de verplichte raadplegingen)</li> </ul> </li> </ul>		<p>Dezelfde rechten op scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.</p> <p>Verwijzing naar cao nr. 9 en cao nr. 39.</p>
<p><b>Cao nr. 88</b> De rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap (artikel 3 tot en met artikel 69)</p>	<p>Art. 1 en 2 (onderwerp en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 3 (definities)</p> <p>Art. 4 (vaststelling van het aantal werknemers)</p> <p>Art. 5 (ontbreken van werknemers bij de oprichting van een SCE en latere opening van de onderhandelingen)</p> <p>Art. 6 tot 21 (voorafgaande procedure en bijzondere onderhandelingsgroep)</p> <p>Art. 22 tot 25 (inhoud van de overeenkomst)</p>			<p>Uitvoering richtlijn 2003/72/EG</p> <p>Verwijzing naar cao nr. 88 is nog niet opgenomen in Sociaal Strafwetboek. Dit is voorzien in een nieuw voorontwerp van wet.</p>

	<p>Art. 26 tot 37 (voorschriften voor uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts een juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE's)</p> <p>Art. 38 (deelname aan de algemene vergadering of aan de sector- of afdelingsvergaderingen)</p> <p>Art. 39 tot 64 (referentievoorschriften)</p> <p>Art. 65 tot 68 (diverse bepalingen)</p>			
<p><b>Cao nr. 89</b> Diefstalpreventie en uitgangscontroles (11 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte en definitie)</p> <p>Art. 3 tot 6 (toepassingsmodaliteiten)</p>	<p>Art. 2 van de cao komt overeen met art. 8, § 6 quater, eerste lid</p> <p>Art. 4 en 5 van de cao detailleren verder de wet; dus geen strafsanctie hiervoor: -</p> <p>Art. 6, § 2 van de cao = art. 8, § 6 quater, derde lid, a)</p> <p>Art. 6, § 3 van de cao (maar meer detail) = art. 8, § 6 quater, tweede lid</p> <p>Art. 6, § 4 van de cao = art. 8, § 6 quater, derde lid, e)</p> <p>Art. 6, § 5 van de cao = art. 8, § 6 quater, derde lid, a)</p>	<p>Art. 19, § 1, 3° wet van 10 april 1990: strafbepaling voor niet-naleving van de wet of uitvoeringsbesluiten (tussen 100 en 25.000 euro)</p>	<p>De cao detailleert hetgeen is opgenomen in art. 8, § 6 quater van de wet; waar de cao overeenkomt met de wet zal er dus een strafbepaling zijn (voor overtreding van de wet), maar niet verder en niet op basis van de cao</p>

	<p>Art. 7 en 8 (procedure)</p> <p>Art. 9 (evaluatie)</p> <p>Art. 10 (gevolgen van niet-naleving)</p>	<p>Naar deze bepalingen van de cao wordt verwezen in art. 8, § 6 quarter, derde lid, c)</p> <p>-</p> <p>-</p>	<p>Wat betreft art. 7: art. 191 (niveau 2)</p>	<p>Verwijzing naar cao nr. 9</p>
<p><b>Cao nr. 90</b> Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (artikel 1 tot en met artikel 21)</p>	<p>geest van de cao</p> <p>procedures, de modaliteiten en de voorwaarden opgelegd door de cao</p> <p>Art. 18 (overhandiging informatieblad)</p> <p>Art. 19 (verplichte verplichtingen op informatieblad)</p>	<p>Art. 162 (uitbetaling van het werknemersloon, niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p>		<p>Niet- recurrente resultaatsgebonden voordelen: loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>Burgerrechtelijke sanctie: voordelen die worden toegekend in strijd met de wettelijke bepalingen of de bepalingen van de cao van de Nationale Arbeidsraad kunnen niet van het bijzondere fiscale en parafiscale regime genieten (memorie van toelichting bij artikel 4 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008).</p> <p>Artikel 12 van de wet van 21 december 2007 regelt de aan de werknemers te verstrekken informatie bij de betaling van het niet-recurrent resultaatgebonden voordeel. Het betreft het overhandigen van een informatiefiche. In art. 12 is opgenomen dat de informatiefiche wordt onderworpen aan de verplichtingen van het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en de uitvoeringsbesluiten van dit KB met betrekking tot de individuele rekening.</p>



<p><b>Cao nr. 94</b> Werknemerszeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen (artikel 1 tot en met artikel 35)</p>	<p>Art. 1 tot 3 (onderwerp en toepassingsgebied) Art. 4 (definities) Art. 5 (vaststelling van het aantal werknemers) Art. 6 tot 21 (voorafgaande procedure en bijzondere onderhandelingsgroep) Art. 22 en 23 (inhoud van de overeenkomst) Art. 24 tot 31 (referentievoorschriften) Art. 32 tot 34 (diverse bepalingen)</p>			<p>Uitvoering van richtlijn 2005/56/EG</p> <p>Verwijzing naar cao nr. 94 is nog niet opgenomen in Sociaal Strafwetboek. Dit is voorzien in een nieuw voorontwerp van wet.</p>
<p><b>Cao nr. 95</b> Gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie (4 artikelen)</p>	<p>Art. 1 (draagwijdte)</p> <p>Art. 2 en 3 (beginsel)</p> <p>Art. 4 (duur, herziening en opzegging)</p>	-	<p>Antidiscriminatiewetten van 10/05/2007</p>	<p>Omzetting Europese richtlijnen 2000/78/EG, 2000/43/EG, 2006/54/EG</p> <p>Verschillen in formulering tussen de cao nr. 95 en de wetten van 10 mei 2007 over de definitie van de inbreuken en de beschermde discriminatiecriteria</p> <p>Eventuele impact van de zesde staatshervorming op de mogelijkheid om op federaal niveau te voorzien in strafsancities</p>
<p><b>Cao nr. 98</b> Ecocheques (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (toepassingsgebied, definitie)</p> <p>Art. 3 (lijst)</p>			<p>Bij de aankopen dient de lijst gerespecteerd te worden. Het lijkt dat dit niet het voorwerp kan zijn van een strafbepaling (in hoofde van de werkgever).</p>

	<p>Art. 4</p> <p>Art. 5 en 5 bis (info werknemers)</p> <p>Art. 6 (berekening aantal bij indienst-treding of schorsing)</p> <p>Art 6 bis (bijzondere betalingswijze)</p>	<p>-</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werk-nemersloon (niveau 2)</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werk-nemersloon (niveau 2)</p>		<p>Obligatoire bepaling</p> <p>- Nog geen rechtspraak, maar waar-schijnlijk loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>- Voor de maaltijdcheques werd een afzonderlijk artikel in het SSW op-genomen (art. 166)</p>
<p><b>Cao nr. 100</b> Een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (artikel 1 tot en met artikel 15)</p>	<p>Art. 2 (draagwijdte van de over-eenkomst)</p> <p>Art. 3 tot 9 (verplichtingen van de werkgever)</p> <p>- art. 6 * informatie en raadpleging overlegorganen</p> <p>* rechtstreekse deelname van de werknemers aan de behan-deling van welzijnsvraagstukken (geen comité, geen VA)</p>	<p>-</p> <p>Art.191 (belemmering van de werking van de ondernemingsor-ganen, niveau 2)</p> <p>- <i>Ondernemingsraad:</i> Art. 191, § 1, 1° c) en d):</p> <p>- <i>Vakbondsafvaardiging:</i> Art. 191, § 1, 1° c en art. 191, § 3</p> <p>- <i>Comité preventie en bescher-ming:</i> art. 191, § 2, 3° en 4°</p> <p>-</p>		<p>De cao verwijst naar de bepalingen in de welzijnswet en de uitvoerings-besluiten ervan. In de mate dat de cao verder gaat dan de welzijnswet zijn er geen strafbepalingen voorzien.</p> <p>Art. 128 is niet van toepassing aan-gezien er niet verwezen wordt naar de bepalingen van de cao van de Nationale Arbeidsraad (enkel wel-zijnswet en uitvoeringsbesluiten)</p>

	<p>Art. 10 (verplichtingen van de hiërarchische lijn)</p> <p>Art. 11 en 12 (verplichtingen van de werknemers)</p> <p>Art. 13 (rol van de preventieadviseurs)</p> <p>Art. 14 (evaluatie)</p>	- - - -		
<p><b>Cao nr. 101</b> Europese ondernemingsraad (artikel 1 tot en met artikel 52)</p>	<p>Art. 2 (onderwerp)</p> <p>Art. 3 tot 5 (definities en toepassingsgebied)</p> <p>Art. 6 (vigerende overeenkomsten)</p> <p>Art. 7 en 8 (vaststelling van het aantal werknemers)</p> <p>Art. 9 (zeggenschap uitoefenende onderneming)</p> <p>Art. 10 tot 27 (instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers)</p> <p>Art. 28 (ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie)</p> <p>Art. 29 tot 44 (subsidiare voorschriften)</p> <p>Art. 45 tot 41 (diverse bepalingen)</p>			<p>Verwijzing naar cao nr. 101 is nog niet opgenomen in Sociaal Strafwetboek. Dit is voorzien in een nieuw voorontwerp van wet.</p>
<p><b>Cao nr. 102</b> Overdracht onderneming gerechtelijk gezag (17 artikelen)</p>	<p>Art. 1 tot 6 (voorwerp, toepassingsgebied)</p> <p>Art. 7 (informatie aan werknemers)</p>	-		<p>Cao gesloten ter uitvoering van art. 61 van de wet van 31 januari 2009; die wet voorziet niet in strafbepaling voor de bij cao geregelde elementen.</p>

	<p>Art. 8 (kennisgeving door gerechtsmandataris)</p> <p>Art. 9 tot 11 (behoud van rechten voor de overgenomen werknemers)</p> <p>Art. 12 (keuze werknemers)</p> <p>Art. 13 (overeenkomst van voorgenomen overdracht)</p> <p>Art. 14 tot 16 (lot schulden)</p>	<p>-</p> <p>1) Voor loonachterstallen bestaand op moment van overdracht of opeisbaar geworden tijdens de procedure, vordering ten aanzien van de overdrager: art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>2) voor loonachterstallen ontstaan na de overdracht, vordering tegen de verkrijger: art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>zie hiervoor wat betreft de art. 9 en 11 van de cao</p>		<p>Mogelijkheid om de collectieve arbeidsvoorwaarden (zoals loonstructuren) te wijzigen (zie art. 10 en 11 van de cao).</p>
<p><b>Cao nr. 103 bis</b> Tijdscrediet (23 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG)</p> <p>Art. 3, 4 en 8 (TK)</p> <p>Art. 5 (toegangsvoorwaarden)</p> <p>Art. 6 en 9 (regels voor de organisatie van het TK)</p> <p>Art. 6, § 2 (VA)</p> <p>Art. 7 (minderingsregels)</p> <p>Art.10 en 11 (tewerkstellingsvoorwaarden)</p> <p>Art. 12, § 9 (kennisgeving)</p> <p>Art. 13 (uitoefening)</p> <p>Art. 14 (uitstel)</p> <p>BEHALVE § 1, lid 2 (mogelijkheid tot motivering OR)</p>	<p>Art. 149 recht op TK (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>Art. 191, §1, c</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>- art. 191, § 1, 1° a)</p>		



<p><b>CCT n°105</b> Ernstige lichamelijke problemen (11 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 tot 5 (recht)</p> <p>Art. 6 (toepassingsmodaliteiten) Art. 7 en 8 (criteria erkenning) Art. 9 (beperking tot 1.200 gevallen) Art.11 (evaluatie)</p>	<p>Art. 169 aanvullende socialezekerheidsvoordelen (niveau 2)</p> <p>-</p>		<p>Obligatoire bepaling</p>
<p><b>Cao nr. 107</b> Kliksysteem (7 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 (rechthebbenden) Art. 4 (procedure) Art. 5 (toepassingsregels) Art. 6 (overgangsbepalingen)</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>		
<p><b>Cao nr. 108</b> Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (artikel 1 tot en met artikel 43)</p>	<p>Art. 1 (draagwijdte van de overeenkomst)</p> <p><i>na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid</i></p> <p>Art. 2 (definitie) Art. 3 tot 6</p> <p>- art. 4, § 2 (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging) - art. 4, § 4 (betaling loon)</p> <p>- art. 5, § 1 (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging)</p>	<p>Art. 176, § 2, 1° en § 3, 1° (niveau 2) – zonder naleving van de procedure voorzien in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde cao van de NAR.</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 6, § 3 (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging)</li> </ul> <p><i>na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid in het kader van uitzendarbeid</i></p> <p>Art. 7 tot 18</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 8, § 2 (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging)</li> <li>- Art. 9</li> <li>- Art. 10, § 1 (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging)</li> <li>- Art. 13, eerste lid (voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging)</li> <li>- Art. 14 (definitie uitzonderlijk werk)</li> <li>- Art. 15 ( voorafgaand akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging)</li> </ul> <p>Art. 19 (staking of lock-out) Art. 20 (berekening personeelssterkte)</p> <p><i>Informatieverstrekking en controle</i></p> <p>Art. 21 Art. 22</p>	<p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 176, § 2,1° en § 3, 1° (niveau 2) – Zonder naleving van de procedure voorzien in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde cao van de NAR.</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>Art. 191, § 3 (niveau 2)</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>Art. 191 (belemmering van de werking van de ondernemingsorganen, niveau 2)</p>		<p>Obligatoire bepaling</p>
--	--	--	--	-----------------------------

	<p>Art.23</p> <p><i>Motief instroom</i>  Art. 24 (definitie)  Art. 25 (voorafgaande informatie-trekking en raadpleging van de vakbondsafvaardiging)  Art. 26 (maximumpogingen en maximumduur)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- § 1</li> <li>- § 2</li> <li>- § 3</li> <li>- § 4 (informatieverstrekking VA)</li> <li>- § 5 (vermelding door uitzendbureau in overeenkomst voor uitzendarbeid om de hoeveelste poging het gaat)</li> </ul> <p>Art. 27 (duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid)  Art. 28 tot 29, § 1 (tewerkstellingsgarantie)  Art. 29, § 2</p> <p>Art. 31 en 32 (indienstneming)</p> <p><i>Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ondernemingsraad:</i>  Art. 191, § 1, 1° c) en d):</li> <li>- <i>Vakbondsafvaardiging:</i>  Art. 191, § 1, 1° c en art. 191, § 3</li> <li>-</li> <li>Art. 191, § 3 (niveau 2)</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>Art. 191, § 3 (niveau 2)</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>-</li> <li>Vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon; art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</li> <li>-</li> </ul>		<p>Strafbepaling voorzien in het nieuwe voorontwerp van wet</p>
--	--	--	--	---



	<p>Art. 33</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- § 1 (definitie)</li> <li>- § 2</li> <li>- § 3 (definitie)</li> </ul> <p>Art. 34 (informatie en raadpleging ondernemingsorganen)</p> <p>Art. 35 tot 39</p> <p>Art. 40</p> <p>Art. 41 (arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd)</p>	<p>-</p> <p>Art. 191 – Belemmering van de werking van de ondernemingsorganen (niveau 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ondernemingsraad:</i> Art. 191, § 1, 1° c) en d):</li> <li>- <i>Vakbondsafvaardiging:</i> Art. 191, § 1, 1° c) en art. 191, § 3</li> </ul> <p>-</p> <p>-</p>		Obligatoire bepaling
<p><b>Cao nr. 109</b> Motivering ontslag (12 artikelen)</p>	<p>Art. 1 en 2 (toepassingsgebied en draagwijdte)</p> <p>Art. 3 tot 6 (procedure om redenen van ontslag te kennen)</p> <p>Art. 7 (sanctie)</p> <p>Art. 8 tot 10 (kennelijk onredelijk ontslag)</p> <p>Art. 11 (vergoeding wegens willekeurig ontslag)</p>	<p>-</p> <p>Art. 7 van de cao: Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p> <p>Art. 9 van de cao: Art. 162: uitbetaling van het werknemersloon (niveau 2)</p>		<p>De forfaitaire burgerlijke boete is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>De schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag is loon in de zin van de loonbeschermingswet</p> <p>Niet eenduidig in rechtspraak en rechtsleer of loon in de zin van de loonbeschermingswet</p>

<b>Cao nr. 111</b> SWT 20 jaar nachtarbeid (11 artikelen)	Art.1 (draagwijdte) Art. 2 (interprofessioneel kader)  Art. 3 (PC werkt niet)  Art. 4 (neerlegging toetredings- akte) Art. 5 (opstelling toetredings- akte) Art. 8 tot 10 (recht op AV)	Art. 169 aanvullende socialeze- kerheidsvoordelen (niveau 2) - -  Art. 169 aanvullende socialeze- kerheidsvoordelen (niveau 2)		
<b>Cao nr. 112</b> SWT 20 jaar nacht-KADER (4 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 (interprofessioneel kader)			
<b>Cao nr. 113</b> SWT zware beroepen-KADER (4 artikelen)	Art.1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 (interprofessioneel kader)			
<b>Cao nr. 114</b> Ernstige lichamelijke problemen (11 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 tot 5 (recht)  Art. 6 (toepassingsmodaliteiten) Art. 7 en 8 (criteria erkenning) Art. 9 (beperking tot 1.200 ge- vallen) Art.11 (evaluatie)	Art. 169 aanvullende socialeze- kerheidsvoordelen (niveau 2) -		Obligatoire bepaling
<b>Cao nr. 115</b> SWT lange loopbanen (6 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 en 4 (recht)  Art. 5 (toepassingsregels)	Art. 169 aanvullende socialeze- kerheidsvoordelen (niveau 2) -		

<b>Cao nr. 116</b> SWT lange loopbanen-KADER (4 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 (interprofessioneel kader)			
<b>Cao nr. 117</b> Ondernemingen in herstructure- ring-KADER (5 artikelen)	Art.1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 en 4 (interprofessioneel kader)			
<b>Cao nr. 118</b> Ondernemingen in herstructure- ring-KADER (5 artikelen)	Art. 1 en 2 (draagwijdte + TG) Art. 3 en 4 (interprofessioneel kader)			