

ADVIES Nr. 1.976

Zitting van dinsdag 23 februari 2016

Bevoegdheidsgebied van de paritaire comités – Gevolggeving aan het advies nr. 1.269

X X X

2.195/1-1

ADVIES Nr. 1.976

Onderwerp: Bevoegdheidsgebied van de paritaire comités – Gevolggeving aan het advies nr. 1.269

In navolging van het advies nr. 1.269 van 30 maart 1999 heeft de Nationale Arbeidsraad besloten om uit eigen beweging de problematiek van de bepaling van het bevoegde paritair comité verder te behandelen.

De bespreking van dit vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties op 23 februari 2016 het volgende unanieme advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING EN RETROACTA

De Raad wijst erop dat dit advies het resultaat is van de werkzaamheden die de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties sedert verschillende jaren wijden aan de problematiek van de bepaling van het bevoegde paritair comité.

In het licht van de toenemende diversificatie van de activiteiten in de ondernemingen heeft de Raad uit eigen beweging op 30 maart 1999 het advies nr. 1.269 uitgebracht over de problemen die daardoor worden veroorzaakt wat de omschrijving en de afbakening van de werkingssfeer van de paritaire comités betreft. In dit advies heeft de Raad opnieuw een aantal principes benadrukt die de Raad ook in vorige adviezen omtrent dit onderwerp heeft opgeworpen. De Raad heeft in dit kader er namelijk steeds naar gestreefd om de rechtszekerheid te waarborgen en de versnippering van het sociaal overleg te vermijden. Daarnaast heeft de Raad in het advies een aantal concrete voorstellen geformuleerd omtrent de wijziging van de bevoegdheidssfeer van het paritair comité en de bepaling van het bevoegde paritair comité.

Het Uitvoerend Bureau van de Raad werd op zijn vergadering van 4 oktober 2006 ingelicht dat op verzoek van de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk in onderling overleg tussen de FOD WASO en de RSZ werd gewerkt aan een nieuwe procedure voor de bepaling van het bevoegde paritair comité. Deze nieuwe procedure werd in de loop van 2010 voorgesteld aan de Raad en maakte het voorwerp uit van de werkzaamheden van de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen.

In het kader van haar werkzaamheden heeft de commissie Collectieve Arbeidsverhoudingen ook kennis genomen van een nota omtrent de retroactieve wijziging van de werkgeverscategorie die op 28 juni 2013 in het beheerscomité van de RSZ werd besproken.

De commissie heeft bij haar besprekingen kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, de Directie Identificatie van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleiding

In onderhavig advies gaat de Raad dieper in op de problemen waarmee werkgevers worden geconfronteerd bij de bepaling van het bevoegde paritair comité gelet op de gevolgen voor de betrokken actoren.

Vervolgens beschrijft de Raad de administratieve procedure die van toepassing is bij een aanvraag tot inschrijving als werkgever en in het kader van een wijziging van de uitgevoerde activiteit in een onderneming. Het advies spitst zich hierbij toe op de gevallen waar de RSZ een advies inwint bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. In het kader van deze administratieve procedure kan de werkgever ervaren dat bij een wijziging van de werkgeverscategorie door de RSZ voor een lange periode in de tijd terug wordt gegaan. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van de inspanningen die de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten en de RSZ hebben ondernomen om de duur van de administratieve procedure te herleiden en te zorgen voor meer transparantie en efficiëntie.

Uit de cijfergegevens van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen blijkt dat op het totaal aantal aanvragen tot inschrijving als werkgever en op het totaal aantal wijzigingen van uitgevoerde activiteiten in een onderneming in een beperkt aantal gevallen er zich problemen stellen. In deze gevallen zijn de financiële gevolgen voor de betrokken werkgever evenwel ingrijpend.

De Raad heeft uit eigen beweging een aantal voorstellen uitgewerkt om de rechtsonzekerheid die op het terrein bestaat met betrekking tot de bepaling van het bevoegde paritair comité en met betrekking tot de administratieve procedure te verhelpen.

B. Bepaling bevoegde paritair comité: problemen op het terrein

Elke werkgever wordt geacht het paritair comité te kennen waartoe hij behoort. De werkgever dient het bevoegde paritair comité te bepalen door zijn ondernemingsactiviteiten te kwalificeren; door de koninklijke besluiten tot vastlegging van het ressort van de paritaire comités te raadplegen en door de principes toe te passen aangehaald in de voorbereidende werken van de CAO-wet, door de rechtspraak en de rechtsleer, in de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en in de administratieve interpretaties uitgaande van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

De Raad stelt vast dat in sommige gevallen het niet eenvoudig is om het juiste paritair comité te bepalen. Op het terrein wordt de werkgever geconfronteerd met een aantal moeilijkheden.

1. Een onduidelijke reglementering

De koninklijke besluiten die de paritaire comités oprichten en het bevoegdheidsgebied vastleggen zijn niet altijd duidelijk. Dit zorgt ervoor dat deze reglementering moet worden geïnterpreteerd. Het komt voor dat die interpretaties uiteenlopen, ondanks het feit dat de centrale afdeling van het Toezicht op de Sociale Wetten en de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen alles in het werk stellen om de eenheid van de administratieve rechtspraak te bewaken. Ook voor de arbeidsgerechten is het soms zoeken naar de juiste draagwijdte van de reglementering.

2. Een verouderde bevoegdheidsomschrijving

De bevoegdheidsgebieden worden door de paritaire comités niet altijd stelselmatig geactualiseerd. De bevoegdheidsafbakening van de paritaire comités voor de industriële sectoren is onder meer nog gebaseerd op de gebruikte grondstoffen en de productietechnieken. De productieprocessen evolueren sneller dan vroeger en kunnen niet steeds duidelijk worden toegewezen aan een welbepaalde sector. De bedrijfsorganisatie heeft eveneens diepgaande veranderingen ondergaan. Van een verticaal en horizontaal geïntegreerde eenheid zijn grote ondernemingen meer en meer geëvolueerd naar netwerkondernemingen. Deze elementen zorgen ervoor dat er een spanningsveld is ontstaan tussen het juridisch kader en de actuele bedrijfseconomische realiteit.

3. Geen reglementaire principes

De werkgever wordt ook geconfronteerd met het feit dat er geen reglementaire principes zijn voor de toepassing van de koninklijke besluiten tot vastlegging van het ressort van de paritaire comités. Het is dus niet reglementair vastgelegd op welke wijze een werkgever op basis van zijn ondernemingsactiviteit aan een bepaald paritair comité moet worden gekoppeld. Dit wordt bepaald door principes aangehaald in de voorbereidende werken van de cao-wet, door de rechtspraak en de rechtsleer, in de adviezen van de Nationale Arbeidsraad en in de administratieve interpretaties uitgaande van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

4. Voortdurende waakzaamheid vereist

Doordat ondernemingsactiviteiten constant evolueren en de regelgeving tot vastlegging van het ressort van de paritaire comités wijzigt, dienen de werkgevers voortdurend waakzaam te zijn. In de praktijk blijkt echter dat bij nieuwe reglementaire wijzigingen ten gevolge van interpretatieproblemen het soms enige tijd duurt alvorens het duidelijk is welke werkgevers onder deze wijzigingen vallen. Daarnaast blijkt dat het ook enige tijd in beslag kan nemen alvorens de werkgevers op de hoogte zijn van deze wijzigingen. Bij geleidelijke veranderingen in het productieproces ontsnapt het vaak aan de aandacht van de werkgever dat deze veranderingen een effect kunnen hebben op het bevoegd paritair comité.

5. Ingrijpende gevolgen

Wanneer het op de onderneming toegepast paritair comité achteraf wordt gewijzigd, zijn de gevolgen ingrijpend. Een wijziging van paritair comité kan een wijziging van de werkgeverscategorie tot gevolg hebben, waardoor er een ander bijdragepercentage van toepassing wordt. Het feit dat de werkgever behoort tot een paritair comité hangt samen met sectorspecifieke RSZ-bijdragen die op hun beurt aanleiding geven tot voordelen die worden uitbetaald door sectorale fondsen. De retroactieve wijziging van het paritair comité houdt veelal in dat er bijdragen voor een andere sector dienen betaald te worden terwijl de reeds betaalde sectorspecifieke bijdragen niet of slechts gedeeltelijk kunnen teruggevorderd worden. Evenzo brengt zulke retroactieve wijziging de niet-naleving mee van de algemene verbindend verklaarde cao's van het paritair comité dat wel bevoegd is.

Bovendien kan het voorvallen dat de terugwerkende kracht van de wijziging die de RSZ doorvoert met betrekking tot de werkgeverscategorie niet samenvalt met de terugwerkende kracht van de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten door de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. De Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten treedt in deze materie autonoom op. De toepassing van verschillende termijnen door twee verschillende overheidsinstanties is voor de betrokken werkgever moeilijk te begrijpen.

Het retroactief vorderen van achterstallige RSZ-bijdragen en achterstallig loon heeft een grote financiële impact op de werkgever. Dit kan ervoor zorgen dat de betrokken werkgever zijn activiteit stopzet met verlies van werkgelegenheid tot gevolg.

In het kader van dit advies pleit de Raad dan ook voor meer overleg tussen alle betrokken actoren en dus voor meer rechtszekerheid op het terrein.

C. Administratieve procedure

1. Beschrijving

1.1. Elke werkgever die voor de eerste maal één of meer werknemers aanwerft is verplicht om dit mee te delen aan de RSZ. Bij deze inschrijving moet de werkgever een duidelijke en gedetailleerde omschrijving geven van zijn ondernemingsactiviteit. Daarnaast kan hij eveneens de benaming en het nummer van het paritair comité waaronder hij meent te ressorteren, meedelen. In het merendeel van de aanvragen tot inschrijving vermeldt de werkgever het paritair comité waaronder hij meent te ressorteren. De Directie Identificatie van de RSZ kent op basis van de door de werkgever aangeleverde gegevens (eventueel na verdere contactname met de werkgever en bijkomend verkregen informatie) één of meerdere werkgeverscategorie(ën) toe die gebruikt dienen te worden bij de DMFA-aangifte van de werkgever.

Na de inschrijving moet de werkgever iedere verandering van zijn ondernemingsactiviteit of alle veranderingen van de oorspronkelijke inschrijvingsgegevens aan de RSZ meedelen. Dit kan gaan om het uitvoeren van een volledig nieuwe of van een bijkomende activiteit, het afstoten of het stopzetten van een activiteit in de onderneming; het feit dat binnen de onderneming geleidelijke veranderingen plaatsvinden met betrekking tot het gebruik van grondstoffen en productiemethoden of om structuurwijzigingen (ondermeer een fusie of een splitsing) van de onderneming. De wijziging van de werkgeverscategorie wordt door de RSZ in principe doorgevoerd op de eerste dag van het kwartaal waarin de Directie Identificatie kennis heeft gekregen van de gewijzigde activiteit, tenzij in het geval van kwade trouw. In principe wordt dus hier geen retroactiviteit toegepast.

1.2. Indien de Directie Identificatie zowel bij of na de inschrijving twijfelt aan de correctheid van de toegekende werkgeverscategorie of wanneer de werkgever het niet eens is met de toegekende werkgeverscategorie, dan wordt advies ingewonnen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Elke belanghebbende kan een advies aanvragen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen gaat een onderzoek vragen aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Op basis van de vaststellingen die op het terrein worden gedaan, brengt de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen een advies uit.

De werkgever wordt door de RSZ op de hoogte gesteld dat er een onderzoek werd aangevraagd bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, dat de RSZ een voorbehoud maakt bij de toegekende werkgeverscategorie en dat na ontvangst van het advies het mogelijk is dat de werkgeverscategorie opnieuw wordt gewijzigd vanaf de inschrijvingsdatum of met ingang van het kwartaal waarin de RSZ kennis heeft gekregen van de gewijzigde activiteit.

De administratieve procedure met betrekking tot de adviezen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen is niet reglementair vastgelegd, maar is gebaseerd op administratieve richtlijnen en praktijken. In de procedure is er ruimte voor betwisting. De werkgever kan binnen een termijn van 14 dagen na kennisgeving van het advies bezwaar aantekenen. Deze termijn is niet bindend waardoor de werkgever te allen tijde bezwaar kan indienen. Na het verstrijken van de termijn van 14 dagen, wordt het advies meegedeeld aan de RSZ, de RVJ en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten. In het geval de werkgever na de termijn van 14 dagen bezwaar heeft ingediend, dan worden de RSZ, de RVJ en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten hiervan op de hoogte gesteld. Wanneer in het bezwaarschrift nieuwe elementen en argumenten worden aangevoerd, dan zal de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen de zaak opnieuw onderzoeken en eventueel beslissen om bijkomend onderzoek te laten uitvoeren door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Ook in het geval dat andere instanties dan de werkgever de bevoegdheid van het paritair comité betwisten, kan het advies worden herzien bij nieuwe elementen.

Volgens de FOD WASO kan het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen niet worden aangevochten voor de arbeidsgerechten. Het advies is geen administratieve rechtshandeling. Het heeft voor hem de waarde van een precedent en heeft moreel gezag. De RSZ neemt het advies altijd onverkort over. Enkel de arbeidsrechtbank kan een bindende beslissing nemen over het bevoegde paritair comité in een individueel geval.

- 1.3. Wanneer in het kader van een inschrijvingsaanvraag uit het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen blijkt dat een ander paritair comité bevoegd is en dus de werkgeverscategorie dient te worden gewijzigd, dan kan een wijziging van de werkgeverscategorie worden ingevoerd vanaf de inschrijvingsaanvraag in het geval dat de werkgever onjuiste of onvolledige verklaringen heeft afgelegd bij zijn inschrijvingsaanvraag of in het geval dat de bijdragen bestemd voor de Fondsen voor Bestaanszekerheid lager zouden zijn. In praktijk blijkt dit onderscheid moeilijk te maken, te meer daar de Directie Identificatie niet altijd op de hoogte is van de te betalen bijdragen voor de Fondsen voor Bestaanszekerheid waarvoor de RSZ de bijdragen niet int.

Wanneer in het kader van een gewijzigde activiteit uit het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen blijkt dat een ander paritair comité bevoegd is en dus de werkgeverscategorie dient te worden gewijzigd, dan zal de RSZ de werkgeverscategorie wijzigen met ingang van het kwartaal waarin de RSZ kennis heeft gekregen van de gewijzigde activiteit, tenzij in het geval van kwade trouw.

Wanneer het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen wordt gevraagd door de werkgever of door andere instanties, zonder dat de RSZ daarvan wordt ingelicht, dan gaat de RSZ de wijziging van de werkgeverscategorie doorvoeren vanaf de eerste dag van het kwartaal waarin de RSZ kennis heeft genomen van het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Bij een wijziging van een werkgeverscategorie wordt er in de huidige werkwijze voor een langere periode in de tijd teruggegaan omdat er tussen het moment van de aanvraag van het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen door de RSZ en het moment dat de RSZ het advies ontvangt enige tijd verloopt. Dit komt onder meer door het feit dat in de administratieve procedure ruimte is voor betwisting. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen kan beslissen om bijkomend onderzoek te laten uitvoeren door de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

In het kader van dit advies stelt de Raad dan ook een oplossing voor om te vermijden dat bij een wijziging van de werkgeverscategorie door de RSZ voor een lange periode in de tijd wordt teruggegaan en de werkgever ingrijpende financiële gevolgen moet dragen omdat het enige tijd kan duren alvorens de RSZ beschikt over het advies van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en tot retroactieve regularisatie van de werkgeverscategorie overgaat.

2. Inspanningen administraties

Sedert enkele jaren hebben de RSZ, de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten gezamenlijk een aantal inspanningen geleverd om de duur van de administratieve procedure te herleiden en te zorgen voor meer transparantie en efficiëntie.

- Met het oog op meer transparantie worden op de website van de FOD WASO de administratieve interpretaties van de reglementering over de bevoegde paritaire comités gepubliceerd. Deze interpretaties omvatten een beschrijving van een activiteit, de bevoegde en niet-bevoegde paritaire comités voor deze activiteit en de motivering van deze bevoegdheid. Ook worden de adviezen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen gemotiveerd zodat kennis kan worden genomen van de beweegredenen bij de bepaling van het bevoegde paritair comité.
- De RSZ heeft het aantal onderzoeksaanvragen bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen kunnen verminderen door, voor zover het mogelijk is, opnieuw gebruik te maken van de informatie die reeds werd verkregen uit vorige adviezen.
- Om de duur van de administratieve procedure te herleiden werd de ondertekening van de adviezen van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen toevertrouwd aan de attachés. Daarnaast verlopen de aanvragen tot advies van de RSZ aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de aanvragen tot onderzoek van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen aan de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten elektronisch.
- Om de kwaliteit van de bepaling van het bevoegde paritair comité en van de onderzoeksrapporten te verbeteren wordt in samenwerking met de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen opleiding gegeven aan de inspecteurs Toezicht Sociale Wetten. De bedoeling hiervan is dat de inspecteur op het terrein alle nodige informatie opvraagt zodat de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen een advies kan uitbrengen en er dus geen bijkomend onderzoek nodig is.

Door het gebruik van het systeem “balanced scorecard” als evaluatiemiddel wordt het behalen van de doelstellingen van de Inspectie Toezicht Sociale Wetten opgevolgd. Een van deze doelstellingen betreft de vermindering van de duur van het onderzoek voor de bepaling van het bevoegde paritair comité. In januari 2015 heeft de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten ook een nieuw informaticaprogramma ontwikkeld dat de documenten voor het onderzoek centraliseert waardoor de uitwisseling van papieren documenten wordt verminderd. Zo kunnen bijvoorbeeld de tussentijdse rapporten sneller uitgewisseld worden, wanneer men zich moet begeven naar bedrijfszetels die op een grote afstand liggen en waarvoor dus verschillende inspecteurs bevoegd zijn.

- In overleg met de RSZ en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten werkt de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen aan een project om de onderlinge communicatie te verbeteren door de modernisering van de interne procedures.
- Wanneer de werkgever buiten de termijn van 14 dagen bezwaar aantekent, wordt de RSZ door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen hiervan op de hoogte gesteld met de vraag om de regularisatie van de werkgeverscategorie uit te stellen teneinde betwistingen met de betrokken werkgever te vermijden.
- Bij rechtszaken naar aanleiding van een vordering wegens het niet-betalen van bijdragen aan de RSZ ondersteunt de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen de RSZ door hem het administratief dossier en het nodige advies te bezorgen.
- Er vinden regelmatig werkgroepen plaats tussen de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten en de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de RSZ om informatie uit te wisselen over de administratieve rechtspraak en om de ondervonden problemen te bespreken.
- De verschillende administraties wijzen er echter op dat het moeilijk is om nog verdere inspanningen te leveren gelet op de huidige budgettaire context. Daarvoor is immers bijkomend budget en personeel nodig.

D. Voorstellen om de rechtsonzekerheid op het terrein te verhelpen

1. Preventieve rol van de paritaire comités

Gelet op de rol die de paritaire comités kunnen spelen in het verhelpen van de moeilijkheden op het terrein bij het bepalen van het bevoegde paritair comité, geeft de Raad volgende aanbevelingen mee aan de paritaire comités:

- In het geval van toekomstige wijzigingen aan de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité, wordt aan het paritair comité gevraagd om rekening te houden met de mogelijke gevolgen van deze wijzigingen voor de werking van andere paritaire comités.
- In het geval de activiteiten binnen een sector zijn geëvolueerd wordt aan het paritair comité gevraagd zich te buigen over de noodzakelijke aanpassingen aan de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité.
- In geval van een uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van een paritair comité, wordt in toepassing van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 aan het betrokken paritair comité gevraagd om op het moment van de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied vast te stellen of desgevallend de bepalingen van de bestaande cao's van toepassing dienen te worden verklaard op de werkgevers die gevat zijn door de bevoegdheidsuitbreiding.

2. Preventieve aanpak voor alle betrokken actoren in de procedure

Voor de betrokken werkgever zijn de gevolgen van de wijziging van een paritair comité en van een werkgeverscategorie ingrijpend. De Raad pleit dan ook voor een preventieve aanpak om betwistingen en dus regularisaties te vermijden. Daardoor worden ook lange procedures en rechtsonzekerheid voorkomen. Hij vraagt dat alle actoren zich in deze aanpak inschrijven.

De Raad denkt hierbij aan een betere communicatie tussen de verschillende actoren (RSZ, Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, sociaal secretariaat en werkgever) door overleg.

De Raad meent dat het aangewezen is dat de RSZ het initiatief neemt voor dit overleg; enerzijds om de werkgever zijn standpunt te duiden en anderzijds om bijkomende informatie bij de werkgever of zijn sociaal secretariaat op te vragen indien hij meent dat er geen overeenstemming is tussen het door de werkgever aangeleverde gegevens en de daadwerkelijke uitgevoerde activiteit. Deze werkwijze lijkt voor de Raad aangewezen vooraleer de RSZ overgaat tot vaststelling van de werkgeverscategorie.

De Raad stelt daarnaast ook voor dat in de brief van de RSZ aan de werkgever wordt meegedeeld dat de werkgever bij vragen contact kan opnemen met de RSZ. Zo kan er bijkomende informatie over de uitgevoerde activiteiten en de beweegredenen met betrekking tot de bepaling van de werkgeverscategorie worden uitgewisseld. Hierbij is ook een rol weggelegd voor de sociale secretariaten.

3. Vermindering van de duur van het onderzoek voor de bepaling van het bevoegde paritair comité

De Raad stelt vast dat de RSZ, de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten inspanningen hebben geleverd om de duur van de administratieve procedure te herleiden. De Raad moedigt de RSZ, de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen en de Algemene Directie Toezicht Sociale Wetten aan om deze inspanningen voort te zetten zodat de doorlooptijd van het onderzoek tot bepaling van het bevoegde paritair comité verder wordt verminderd teneinde de periode van rechtsonzekerheid voor de werkgever tot een minimum te beperken en ingrijpende financiële gevolgen te vermijden.

4. Beperken retroactiviteit

Een wijziging van de werkgeverscategorie met terugwerkende kracht zowel bij als na de inschrijving moet volgens de Raad dan ook zo veel mogelijk worden vermeden. Bovendien is een retroactieve wijziging administratief niet altijd eenvoudig door te voeren, noch voor de werkgever, noch voor de RSZ.

Daarom stelt de Raad voor dat de bestaande regels worden behouden maar dat de werkgeverscategorie slechts retroactief kan worden gewijzigd tot maximum de eerste dag van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de RSZ in kennis wordt gesteld van het finaal onderzoeksresultaat (advies Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen), tenzij in geval van kwade trouw.

De Raad vraagt dat het Beheerscomité van de RSZ blijft beschikken over beslissingsruimte met betrekking tot deze problematiek zodat het beheerscomité kan oordelen over de opportuniteit ervan en zich kan buigen over situaties die aanleiding geven tot een retroactieve wijziging verder in de tijd dan de eerste dag van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de RSZ in kennis wordt gesteld van het finaal onderzoeksresultaat (advies Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen).

5. Opvolging

De Raad vraagt om op de hoogte te worden gehouden van de verdere evoluties betreffende dit dossier.
