

Het juiste paritair comité

In dit artikel lees je de algemene regels voor de bepaling van het juiste paritair comité waaronder jouw firma ressorteert.

Principe

Elke onderneming valt onder de bevoegdheid van een paritaire comité (uitzonderlijk onder meerdere) die cao's sluiten die je moet naleven.

Wat is een paritair comité?

Een paritair comité (PC) is een paritair orgaan waar werkgeversfederatie(s) en vakbondscentrales collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) sluiten die van toepassing zijn op alle werkgevers en werknemers van een bepaalde economische sector.

Specialisten noemen dit een multi-employer overleg. Dat heeft drie doelstellingen. Een woordje uitleg die begint met enkele dure woorden.

- **Level playing field:** alle bedrijven uit een bepaalde sector passen dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden toe of moeten minstens een aantal minimumvoorwaarden respecteren. Zo wordt de concurrentie onder werkgevers van eenzelfde sector vermeden door een neerwaartse sociale spiraal.
- **Verhoogde dekkingsgraad:** door sectoraal overleg zijn alle werkgevers en alle werknemers van een sector gebonden door een cao en niet alleen de ondernemingen met syndicale aanwezigheid.
- **Lagere transactiekosten:** het collectief overleg centraliseert het overleg zodat de individuele werkgevers niet elk op hun niveau moeten beginnen onderhandelen, wat op het einde van de rit veel meer inspanningen vraagt. Het heeft ook nog het voordeel dat eventuele conflicten geëxternaliseerd zijn en geen spanningen veroorzaakt op de werkvloer.

Dit systeem wordt door economen in vraag gesteld omdat het te weinig flexibel is, lees niet aangepast is aan de productiviteit of draagvermogen van elke onderneming. Nu begint er zich een algemene consensus af te tekenen dat de (sociale) voordelen groter zijn dan de (economische) nadelen.

Waarom is de juiste keuze belangrijk?

Elk paritair comité sluit zijn eigen cao's betreffende lonen, barema's, automatische indexeringen, drempels voor de vakbondsafvaardiging, SWT, tijdskrediet, opleiding, bijdrage aan een Fonds voor Bestaanszekerheid (ook wel sociaal fonds genoemd), enz..

In België heb 100 PC's (ze hebben elk een nummer) die elk op hun manier cao's sluiten. Volg je als werkgever het verkeerde PC dan betaal je ofwel te hoge lonen ofwel te lage en dan riskeer je op een bepaald moment achterstallige lonen te moeten betalen.

Wie doet wat?

In principe wordt elke werkgever geacht het PC te kennen waartoe hij behoort en te volgen.

Als hij twijfelt dan kan hij gaan kijken op de site van de FOD de teksten te raadplegen van de [bevoegdheidsgebieden van de paritaire comités](#) en de [administratieve interpretaties van de bevoegdheid van de paritaire comités](#).

Hij kan zich ook laten helpen door een specialist of advies vragen aan de [Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen](#).

Een advies blijft een advies en is niet bindend. Uiteindelijk beslist de werkgever. Een werknemer of een vakbond kan de keuze van de werkgever betwisten, net zoals een inspecteur. In geval van blijvende betwisting velt de arbeidsrechtbank een oordeel.

Concrete richtlijnen

1. Wil je nagaan tot welk PC je onderneming hoort dan bekijk je dat **op niveau van de juridische eenheid**.
2. Vervolgens vergelijk je de **economische activiteit in België** van je eigen bedrijf als geheel. Dat principe heeft heel wat gevolgen:
 - a. De reële economische activiteit is het criterium, niet de statuten van je vennootschap, het lidmaatschap bij een werkgeversfederatie activiteit opgegeven bij het handelsregister, het RSZ-kengetal of de NACE-code.
 - b. Je kan je firma niet splitsen volgens de afdelingen zoals transport, onthaal of facility, of volgens de functies zoals boekhouders, lassers, verkopers of operatoren.

3. Een werkgever ressorteert **in principe onder een enkel PC**. Daarom geldt de regel *de bijzaak volgt de hoofdzaak*. De hoofdactiviteit is de economische activiteit waaraan de meeste arbeidsuren worden besteed of waaraan de meeste personeelsleden worden tewerkgesteld. Wie spreekt van principe veronderstelt uitzonderingen. Dat is hier ook het geval. Verschillende paritaire comités kunnen worden toegekend als
 - a. een onderneming die verschillende activiteiten uitoefent zonder onderling verwantschap, in verschillende lokalen met personeel dat uitsluitend wordt ingezet voor elk van deze activiteiten;
 - b. als men kan verwijzen naar traditie of van een oude gewoonte.
4. Sluitstuk van de oefening is de tekst van het koninklijk besluit (KB) dat de bevoegdheid omschrijft. Elk KB heeft zijn eigen methode om de economische sector te omschrijven. Het vraagt nauwgezette lectuur en is niet altijd gemakkelijk.

Wat betekent dat voor jouw bedrijf?

Roept dit artikel de vraag op of je onder het juiste paritair comité ressorteert, dan is het advies van een specialist geen luxe. Vraag hem/haar of je juist zit of niet. Zo niet, dan is een vergelijking nodig tussen (1) de cao's van het PC dat jouw bedrijf nu volgt, (2) de cao's van het PC waaronder je eigenlijk zou moeten ressorteren en (3) de loon- en arbeidsvoorwaarden die je effectief toepast in je onderneming.