



# ESPRESSO

KADERLEDEN:  
DE SPELREGELS VASTLEGGEN

# EDITO

Als maar meer bedienden worden beschouwd als kaderleden. Sommige werkgevers spelen met die aantrekkelijke titel om je abnormale en soms zelfs illegale arbeidsvoorwaarden op te leggen. Wettelijk gezien bestaat het statuut van kaderlid als dusdanig nochtans niet. Kaderleden zijn dus in de eerste plaats bedienden, zoals alle anderen. Bedienden die het etiket “kaderlid” opgekleefd krijgen, werken (te) veel uren, worden niet evenredig verloond en zien zich overigens maar zelden syndicaal vertegenwoordigd.

De werkgevers maken handig gebruik van de huidige wetgeving om grote groepen van bedienden uit bepaalde wetten en CAO's, die voor de andere bedienden wél van toepassing zijn, uit te sluiten. Voor de BBTK is het zonneklaar: slechts een kleine groep van leidinggevend personeel (vergelijkbaar met die categorie voor de sociale verkiezingen) kan aanspraak maken op de wettelijke afwijking inzake arbeidsduur. Daarom moet het Koninklijk Besluit van 1965 met de lijst van leidinggevend en vertrouwenspersoneel in die zin worden aangepast.

Verder vindt de BBTK het uitermate onrechtvaardig dat de kaderleden uit de CAO's uitgesloten worden: zo wordt ons sociaaloverlegmodel gewoonweg ontmanteld en worden de rechten van de bedienden onderuit gehaald.

In dat spel zouden sommigen maar al te graag eender welke bediende tot “kaderlid” benoemen om hem buiten elke regelgeving te doen vallen: geen sprake van!

## WE EISEN DAT DE SPELREGELS WORDEN VASTGELEGD

De BBTK stuurt een duidelijke boodschap uit aan de werkgevers: het statuut van kaderlid zal geen nieuwe vrijgeleide zijn om arbeid nog verder te flexibiliseren. We zullen daar tijdens de volgende sectoronderhandelingen héél aandachtig op toezien en alles in het werk stellen om de bestaande wetgeving tegen alle uitwassen in die richting te beschermen.

Om je rechten te verdedigen, hebben we je steun nodig: je BBTK-afgevaardigden zullen je de komende maanden aangeven hoe en wanneer je je stem kan laten horen. In dat geval is het meer dan ooit de solidariteit tussen alle bedienden – en daaronder ook alle kaderleden – die de huidige wetgeving kan doen veranderen.



**ERWIN DE DEYN**

Voorzitter



**MYRIAM DELMÉE**

Ondervoorzitter



Samen sterk.

# HET STATUUT VAN KADERLEDEN

## DE WETGEVING NEGEERT HET KADERPERSONEEL

In het Belgische recht wordt er enkel een onderscheid gemaakt tussen arbeiders / bedienden en een aantal andere categorieën zoals handelsvertegenwoordigers, dienstboden, huisarbeiders en studenten. Er bestaat geen overkoepelende definitie van het kaderpersoneel.

## EEN DEFINITIE VOOR DE SOCIALE VERKIEZINGEN IN DE ONDERNEMINGSRAAD

De notie “kaderleden” komt enkel voor in de procedure voor de verkiezing van een ondernemingsraad. Onder “kaderlid” wordt verstaan:

- ▶ Een bediende
- ▶ Die een hogere functie uitoefent
- ▶ Die geen lid is van het leidinggevend personeel
- ▶ Die houder is van een diploma van een bepaald niveau of die een evenwaardige beroepservaring heeft

De vaststelling van wie tot het kaderpersoneel behoort, gebeurt dus op het terrein, in de onderneming. Daartoe houdt men rekening met de aard van de onderneming (internationaal karakter, complexiteit van de onderneming, enz.) en met de uitgeoefende functie (beslissingsmacht, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, enz.).

## ONDERSCHIED MET LEIDINGGEVEND EN VERTROUWENSPERSONEEL

In de arbeidswet staan een aantal regels die een duidelijk onderscheid maken ten aanzien van het leidinggevend en vertrouwenspersoneel.

Zo gelden een aantal bepalingen inzake arbeidsduur niet voor de leidinggevenden en vertrouwenspersonen van de onderneming. Het gaat bijvoorbeeld om de regelgeving rond de maximale arbeidsduur per week, de overuren, het verbod op nachtarbeid, de arbeidsroosters vastgelegd in het arbeidsreglement. Die personen mogen dus meer dan 8 uur/dag en 38 uur/week werken. Ook hier is het niet gemakkelijk om te bepalen wie de betrokken werknemers zijn.

De functies die beschouwd worden als leidende functies of vertrouwensposten staan opgesomd in een koninklijk besluit van 10 februari 1965. Het probleem is dat die limitatieve lijst van functies verouderd is en helemaal niet meer beantwoordt aan de realiteit van vandaag (zo praat men er nog over “stalmeester” of “chef van de mechanografie”). Op het terrein lopen de meningen uiteen en evolueert de rechtspraak verder. Werden bijvoorbeeld reeds beschouwd als werknemers belast met een leidende functie of vertrouwenspost: de hoofdboekhouder, het hoofd informatica, enz.

Over de vraag of werknemers met een directie- of vertrouwensfunctie recht hebben op (over)loon voor overwerk is de rechtspraak verdeeld.

Sommige rechtbanken vinden dat er geen loon moet worden betaald voor overuren. Anderen zijn van mening dat er wél loon (doch geen overloon) verschuldigd is voor de gepresteerde overuren (bijvoorbeeld als zou blijken dat het overeengekomen loon te laag is om de uren, gepresteerd buiten het normale uurrooster, te vergoeden).

## DE ARBEIDSDUUR VAN KADERLEDEN: VAN ALLES EN NOG WAT

De arbeidsduur is altijd al een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst geweest. Steeds vaker echter verplichten werkgevers hun kaderleden om onbetaalde overuren te presteren. Het cliché gaat al lang mee: het kaderlid is een bevoorrecht persoon, die dicht bij de directie staat, zware verantwoordelijkheden toebedeeld krijgt, maar daarvoor wel een “fenomenaal” loon ontvangt. Het is dus normaal dat hij zijn uren niet telt. Sommige werkgevers drijven het zelfs zover dat ze beweren dat de kaderleden zelf niet willen prikken. Wat voorziet de wetgeving eigenlijk?

### ▶ Algemene regel

De arbeidswet bepaalt dat je normale arbeidsduur niet méér dan 8 uur per dag en 38 uur per week mag bedragen. In veel sectoren werd via een collectieve overeenkomst een lagere duur vastgelegd.

**Leidinggevend/  
vertrouwenspersoneel  
en arbeidsduur: de deur  
wagewijd open**

De bepalingen van de arbeidswet betreffende de arbeidsduur zijn niet van toepassing op het leidinggevend en vertrouwenspersoneel.

Deze werknemers moeten dus heel wat uren presteren zonder dat hun arbeidstijd gemeten wordt en meestal zonder compensatie voor de gewerkte uren.

De werkgevers maken gebruik van het juridisch vacuüm dat door het KB van 1965 ontstond om alle kaderleden ten onrechte met leidinggevend en vertrouwenspersoneel gelijk te stellen. Dit om hen buiten het toepassingsgebied van de arbeidswet te doen vallen.

# HET STATUUT VAN KADERLEDEN

## ► **Omkaderde flexibiliteit**

In een aantal situaties kan een collectieve overeenkomst de werkgever toestaan om de uurroosters en de arbeidsduur aan te passen naargelang van de noden en behoeften van de onderneming. En dit zonder dat hij loontoeslagen moet betalen. Dat is de zogenaamde “omkaderde flexibiliteit”.

## ► **Overuren**

Overuren geven recht op inhaalrust waarvoor je een normaal loon ontvangt. Je moet die inhaalrust tijdens het lopende kwartaal of anders in het volgende kwartaal opnemen. Bovenop de inhaalrust heb je ook recht op een loontoeslag van minstens 50%, verhoogd tot 100% voor overuren op zon- en feestdagen. Als er overuren worden gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of omwille van een onvoorziene noodzaak, heb je voor de eerste 65 gepresteerde overuren de keuze tussen betaling of recuperatie van die uren.

Vermits het aantal per kalenderjaar te presteren overuren via sector- of bedrijfs-CAO kan worden opgetrokken tot 130 uur, kan er overigens ook voor die tweede schijf worden gekozen tussen betaling of recuperatie.

Een CAO kan toestaan dat de loonloeslag wordt vervangen door bijkomende betaalde inhaalrust. In het kader van zo'n overeenkomst geeft elk overuur waarvoor een loontoeslag van 50% (of zelfs 100%) verschuldigd is ook recht op bijkomende inhaalrust van minstens een half uur (of 1 uur).

Tot slot werden de 130 overuren sinds 1 januari 2010 gedeeltelijk gedefiscaliseerd. Voor de werkgevers worden ze dus goedkoper terwijl de werknemers voor die uren een hoger nettoloon ontvangen.

## ONZE VOORSTELLEN

- De kaderleden moeten over een referentie-arbeidstijd beschikken die collectief is bepaald. Op basis hiervan kunnen we een zekere flexibiliteit aanvaarden (gekoppeld aan het loon en met meting van de arbeidstijd).
- De arbeidstijd moet gemeten worden en ieder overuur moet betaald worden.
- De overuren moeten worden verantwoord door een reële, niet-structurele behoefte van de onderneming, en mogen geen vervanging vormen voor aanwervingen. Hun aantal moet beperkt zijn zodat werk en privéleven met elkaar verzoend kunnen worden. Ze moeten in ieder geval gecompenseerd worden, te meer daar de nieuwe fiscale regelgeving ze voor de werkgever goedkoper maakt.
- Het begrip “leidinggevend en vertrouwenspersoneel” moet erg strikt omschreven worden op basis van de definitie die momenteel geldt in het kader van de wetgeving rond de sociale verkiezingen.



# HET STATUUT VAN KADERLEDEN IN JOUW SECTOR

## IN DE HANDEL

Geen enkele CAO in de handelssector geeft een definitie van het begrip “kaderlid” behalve de CAO tot vastlegging van het statuut van de syndicale afvaardiging in het PC 202. De CAO's zijn evenwel vrij duidelijk voor wat hun toepassingsgebied betreft:

- ▶ Ofwel zijn ze van toepassing op alle bedienden (en dus in casu ook op de kaderleden)
- ▶ Ofwel sluiten ze bepaalde categorieën van bedienden uit hun toepassingsgebied uit, bijvoorbeeld de filiaalhouders (CAO's over de overlonen)
- ▶ Ofwel onderscheiden ze het uitvoerend en het niet-uitvoerend personeel (CAO's over het tijdskrediet) zonder te omschrijven wat onder die begrippen dient te worden verstaan

Wat de syndicale afvaardiging betreft, sluiten de CAO's in de PC's 311 en 312 uitdrukkelijk het leidinggevend personeel uit. De kaderleden worden dus vertegenwoordigd. In de PC's 312 en 202 werden CAO's gesloten over de vertegenwoordiging van de kaderleden.

## IN DE FINANCIËN

Er zouden geen problemen mogen optreden voor wat betreft de situatie van de kaderleden in de ondernemingen: het begrip “kaderlid” is er omschreven en de CAO-bepalingen zijn op hen van toepassing. Sommige bepalingen gelden specifiek voor hen. De syndicale afvaardigingen vertegenwoordigen al het personeel, met inbegrip van de kaderleden.

## IN DE INDUSTRIE

In de sector van de industrie zijn de kaderleden uitgesloten van de toepassing van haast alle CAO-bepalingen (met uitzondering van PC 211). Aan de basis van de uitsluiting van de kaderleden liggen de CAO's over de functieclassificatie. De meeste CAO's beperken hun toepassingsgebied immers tot de bedienden die onder de functieclassificatie vallen of tot de gebaremiseerde bedienden. In de CAO's wordt nooit verwezen naar het begrip “kaderlid”. In PC 207 (scheikunde) heeft een bediende die niet onder de functieclassificatie valt zelfs geen recht op de eindejaarspremie of op andere rechten die voortvloeien uit de diverse CAO's die in de sector zijn gesloten. De kaderleden (bedienden die niet vallen onder de functieclassificatie/niet-baremiseerbare bedienden) zijn eveneens uitgesloten uit de CAO tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardiging. Dat houdt in de syndicale afvaardiging niet kan optreden voor hen.

## IN DE DIENSTEN

De meeste CAO-bepalingen in de sector van de diverse diensten zijn van toepassing op de bedienden, op enkele uitzonderingen na. Aangezien de kaderleden bedienden zijn, zouden die bepalingen op hen van toepassing moeten zijn.

## IN DE SOCIAL PROFIT

In alle paritaire comités zijn de meeste CAO's van toepassing op de bedienden. Aangezien de kaderleden bedienden zijn, zouden die bepalingen op hen van toepassing moeten zijn.

## KADERLEDEN ONTERECHT UITGESLOTEN

In heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten, vooral in de industriële sectoren, worden kaderleden uitgesloten uit de toepassing van de CAO's. Daartoe wordt een heel diverse terminologie aangewend: de CAO is enkel van toepassing op de gebaremiseerde of baremiseerbare werknemers, de functies die niet in de sectorale classificatie voorkomen worden uitgesloten, de CAO's zijn enkel van toepassing op de “uitvoerende” functies, enz. Soms heeft de uitsluiting enkel betrekking op de arbeids- en loonvoorwaarden, soms ook op de syndicale afvaardiging. Die situatie is vandaag niet meer aanvaardbaar. Eigenlijk worden alsmaar meer bedienden in hun bedrijf gecatalogeerd als kaderleden, in dergelijke mate dat een meerderheid van bedienden bij momenten uit het toepassingsgebied van de sectorale overeenkomsten wordt uitgesloten. Als BBTK eisen wij dat de CAO's bestemd voor de bedienden ook daadwerkelijk van toepassing is op elk van hen, kaderleden inbegrepen.

# DE RECHTEN VAN KADERLEDEN: OM DE CIRKEL ROND TE KRIJGEN!

De BBTK vindt dat de spelregels nu moeten worden vastgelegd en dat de huidige wetgeving moet worden aangepast. De rechten van kaderleden mogen niet gelijkstaan met sociale afbraak en buitensporige flexibiliteit. In de komende maanden zal de BBTK alles in het werk stellen om je rechten te verdedigen via een ruim actieprogramma.



**SAMEN STERK** [www.bbtik.org](http://www.bbtik.org)

SEPTEMBER 2010 - V.U: ERWIN DE DEYN - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

## ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

**AALST - DENDERMONDE  
RONSE - OUDENAARDE**  
Houtmarkt 1 • 9300 Aalst  
T +32 53 72 78 42  
[bbtkaalst@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkaalst@bbtk-abvv.be)

**ANTWERPEN**  
Van Arteveldstraat 9/11  
2060 Antwerpen  
T +32 3 220 69 00  
[adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be](mailto:adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be)

**BRUGGE**  
Zilverstraat 43 • 8000 Brugge  
T +32 50 44 10 21  
[bbtkbrugge@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkbrugge@bbtk-abvv.be)

**BRUSSEL HALLE VILVOORDE**  
Roupeplein 3 • 1000 Brussel  
T +32 2 519 72 11  
[admin.brussel@bbtk-abvv.be](mailto:admin.brussel@bbtk-abvv.be)

Edingsesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
[admin.halle@bbtk-abvv.be](mailto:admin.halle@bbtk-abvv.be)

Mechelsestraat 6 (1<sup>ste</sup> verdieping)  
1800 Vilvoorde  
T + 32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@setca-fgtb.be](mailto:admin.vilvoorde@setca-fgtb.be)

**GENT**  
Ons Huis - Vrijdagmarkt 9  
9000 Gent  
T + 32 9 265 52 70  
[admin.gent@bbtk-abvv.be](mailto:admin.gent@bbtk-abvv.be)

**KEMPEN**  
Grote Markt 48  
2300 Turnhout  
T + 32 14 40 03 75  
[bbtkkempen@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkkempen@bbtk-abvv.be)

**KORTRIJK**  
Conservatoriumplein 9 bus 2  
8500 Kortrijk  
T +32 56 26 82 43  
[admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be](mailto:admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be)

**LEUVEN**  
Maria-Theresiastraat 99  
3000 Leuven  
T +32 16 31 62 50  
[admin.leuven@bbtk-abvv.be](mailto:admin.leuven@bbtk-abvv.be)

**LIMBURG**  
Prins Bisschopssingel 34 bus 1  
3500 Hasselt  
T +32 11 26 09 00  
[admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be](mailto:admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be)

**MECHELEN**  
H.Consciencesstraat 33  
2800 Mechelen  
T +32 15 42 11 60  
[bbtkmechelen@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkmechelen@bbtk-abvv.be)

**OOSTENDE-ROESELARE-IEPER**  
J. Peurquaestraat 1 bus 12  
8400 Oostende  
T +32 59 70 27 29  
[bbtkoostende@bbtk-abvv.be](mailto:bbtkoostende@bbtk-abvv.be)

**WAASLAND**  
Mercatorstraat 90  
9100 Sint-Niklaas  
T +32 3 776 36 76  
[waasland@bbtk-abvv.be](mailto:waasland@bbtk-abvv.be)