



# Co-sourcing: De globale arbeidsovereenkomst

Liesbet Vandenplas  
François-Xavier Gaudissart

VPJSR  
26 februari 2019

**eubelius**

advocaten avocats attorneys

# Agenda

1. Oorsprong en concept van de globale arbeidsovereenkomst
2. Arbeidsrechtelijke aspecten
3. Socialezekerheidsrechtelijke aspecten
4. Andere aspecten
5. Vergelijking met andere vormen van *flexible staffing*

# 1. Oorsprong en concept van de globale arbeidsovereenkomst

# A- Oorsprong van de globale arbeidsovereenkomst

# Voorbeeld 1: Internationale tewerkstelling



België  
Onderneming A  
20%

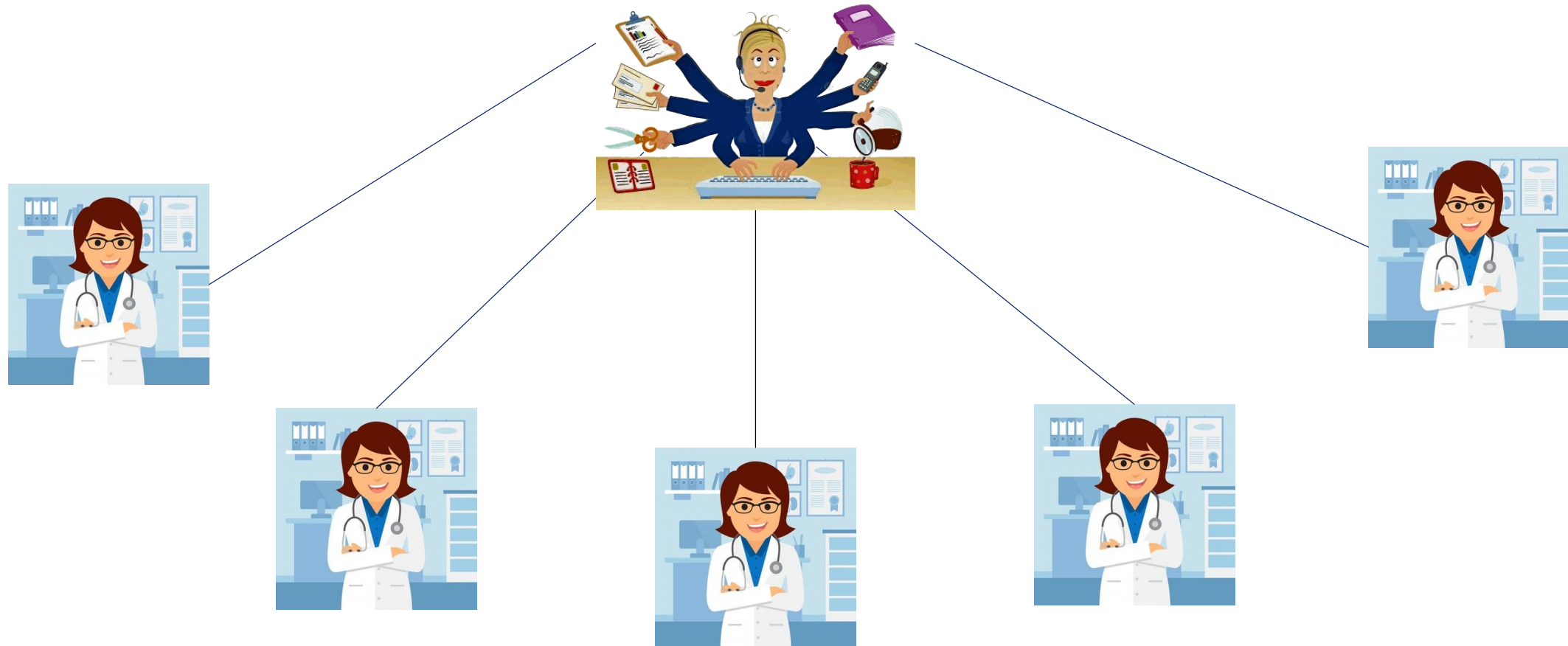


Frankrijk  
Onderneming B  
50%



Nederland  
Onderneming C  
30%

# Voorbeeld 2: Groepspraktijk (zelfstandige artsen) – admin. medewerker



# Voorbeeld 3: Samenwerking tussen twee ondernemingen



# *Flexible staffing?*



Gebrek aan flexibiliteit in het Belgisch wettelijke kader

- Principieel verbod van terbeschikkingstelling van personeel
- Deeltijdse arbeid



# Terbeschikkingstelling van werknemers

## *Principieel verbod*

### ▪ Principe

Verboden om werknemers ter beschikking te stellen van derden,  
die de werknemers gebruiken en enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefenen  
(*artikel 31 Wet 24 juli 1987*)

### ▪ Sancties

Onderneming A



Onderneming B



	Werkgever	Gebruiker
<b>Burgerrechtelijk</b>	Nietigheid AO (niet bij vaste werknemer) Nietigheid DVO => geen vordering betaling facturen Hoofdelijk aansprakelijk	AO onbepaalde duur met WN  Hoofdelijk aansprakelijk
<b>Strafrechtelijk</b>	Sanctie niveau 3	Sanctie niveau 3

# Deeltijdse arbeid

## Strikt wettelijk kader

### Omvang

- Min. 1/3 van wekelijkse arbeidsduur voltijds WN
- Min. 3u. per werkperiode

### Arbeidsovereenkomst

met vermelding van overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster

+ bewaring kopie AO (of uittreksel) met werkroosters, identiteit WN en handtekeningen WG en WN

### Arbeidsreglement

- Variabel werkrooster: vermelding algemeen kader
- Vast werkrooster: deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster moeten inpasbaar zijn in de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement

### Bekendmaking variabel werkrooster

Schriftelijk bericht met vermelding van variabel werkrooster min. 5 dagen op voorhand (sectorale afwijkingen mogelijk)

### Afwijkingen op normale werkrooster

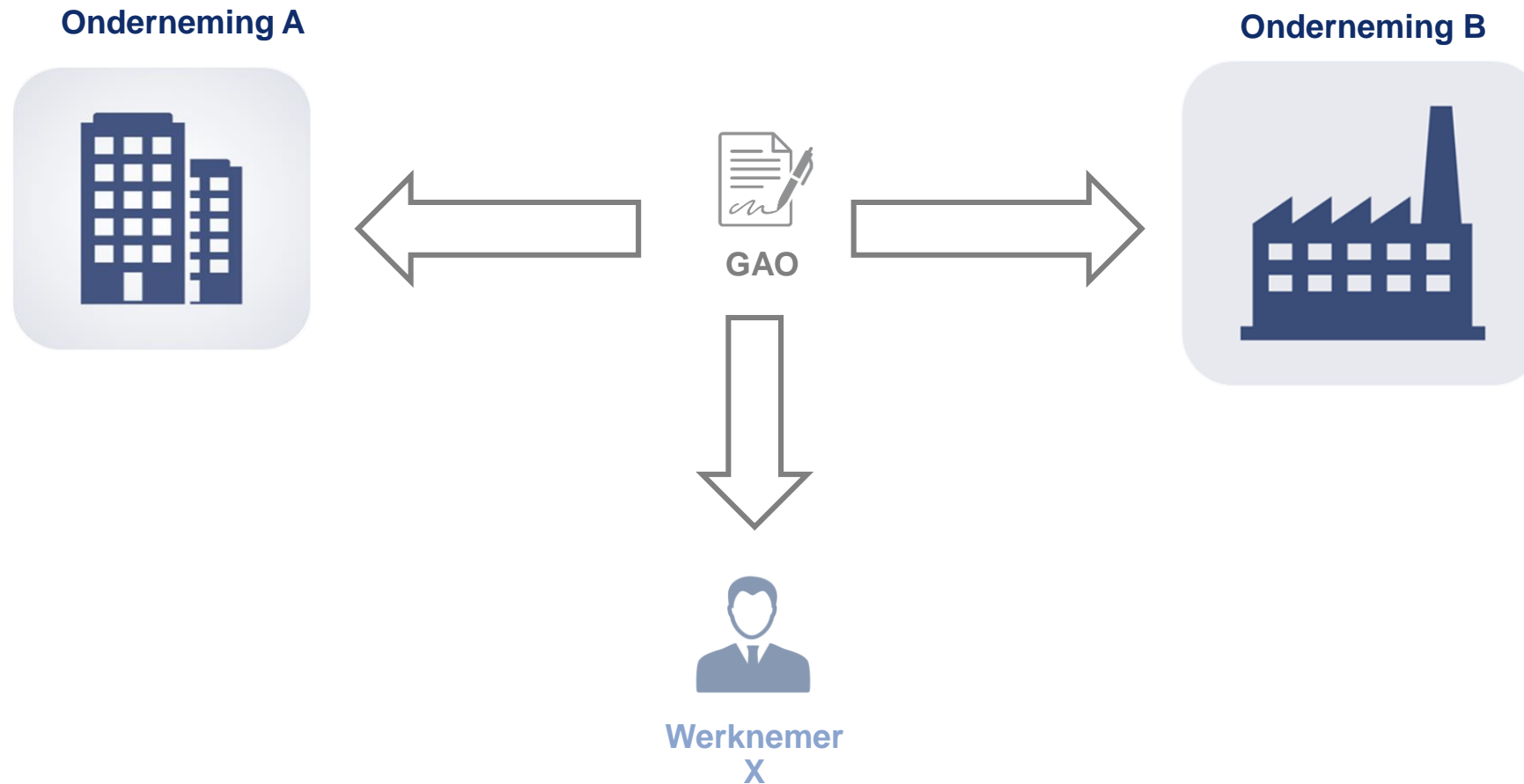
Document met alle afwijkingen op vaste, cyclische en variabele werkroosters moet 5 jaar worden bewaard indien geen tijdsregistratiesysteem

	Burgerlijke sancties	Strafrechtelijke sancties
	Loon op basis van minimumgrens	Niveau 2
	Keuze WN deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster	/
	/	/
	Vermoeden voltijdse prestaties op het vlak van SZ-bijdragen	Niveau 3 of niveau 4 bij recidive
	Vermoeden voltijdse prestaties op het vlak van SZ-bijdragen	Niveau 3 of niveau 4 bij recidive

# B- Concept van de globale arbeidsovereenkomst

# Globale arbeidsovereenkomst

## *Situatieschets*



# Globale arbeidsovereenkomst

## Wettelijk kader



*“Een arbeidsovereenkomst gesloten tussen een werknemer en twee of meer werkgevers die de uitoefening van werkgeversbevoegdheden delen, terwijl ze zich elk tegenover de werknemer verbinden om de werkgeversverplichtingen onder de arbeidsovereenkomst na te leven.”*

# C- Meervoudig werkgeversschap

# Meervoudig werkgeversschap

## *Werkgeversprerogatieven*

- Werkgeversprerogatieven
  - Rechten en verplichtingen van de werkgever
    - Arbeid verschaffen
    - Loon betalen
    - Werkgeversgezag uitoefenen
      - M.b.t. de taken
      - Beslissingen in verband met vakantie, tijdskrediet, opleidingen, disciplinaire sancties, loon (verhogingen, variabel loon, voordelen in natura,...), beëindiging van de arbeidsovereenkomst,...
- Principe: werkgeversbeslissingen moeten telkens door alle werkgevers samen worden genomen

# Meervoudig werkgeversschap

## *In solidum* vs. hoofdelijke aansprakelijkheid

- *In solidum* aansprakelijkheid voor naleving van de uit de globale arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen
  - Ten aanzien van de werknemer
  - Ten aanzien van derden (vb. overheden)
- Soms in de rechtspraak: hoofdelijke aansprakelijkheid
- Gevolgen:
  - De schuldeiser (werknemer) mag vrij kiezen welke schuldenaar (werkgever)
  - Bijkomstige gevolgen, zoals verjaring, intresten,... enkel in geval van hoofdelijke aansprakelijkheid
  - Gevolg van eventuele taakverdeling?



# Meervoudig werkgeversschap

## *Onderlinge afspraken*

- Aanbeveling: Overeenkomst tussen co-werkgevers over de modaliteiten van de praktische uitvoering van de globale arbeidsovereenkomst
- Mogelijkheid om onderlinge taakverdeling overeen te komen
- *Best practice*: administratief mandaat
  - Eén werkgever vervult bepaalde verplichtingen
    - ⚠ Werkgeversprerogatieven mogen niet worden uitgehold.
  - Kostenverdeling (loon, socialezekerheidsbijdragen, kosten eigen aan de werkgever, opleidingen,...)
  - Mandaat uitsluitend tegenstelbaar tussen de co-werkgevers
    - Mogelijkheid van vrijwaringsregeling

# 2- Arbeidsrechtelijke aspecten

# Individueel arbeidsrecht en GAO (I)

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst?
  - Niet verplicht, maar aangewezen (transparantie, geen verboden terbeschikkingstelling)
  - Indien de werknemer reeds in dienst is van een co-werkgever: bijlage bij de arbeidsovereenkomst of nieuwe globale arbeidsovereenkomst
- Loonfiches en individuele rekeningen
  - Administratief mandaat is aangewezen
  - Identificatiegegevens vermelden van elke co-werkgever
- Arbeidsduur
  - Alle gepresteerde arbeidsuren tellen mee, ongeacht voor welke werkgever deze werden gepresteerd

# Individueel arbeidsrecht en GAO (II)

- Voordelen in natura
  - Mogelijkheid om toekenning en beheer door één co-werkgever te voorzien
    - ⚠ Toepassingsgebied
- Beëindiging van de globale arbeidsovereenkomst
  - Prerogatief dat toekomt aan alle werkgevers (maar uitvoering via mandaat OK)
  - Quid lot van de werknemer bij beëindiging van de globale arbeidsovereenkomst?
  - Anciënniteit: aanvang arbeidsrelatie (niet altijd aanvang GAO)

# Collectief arbeidsrecht en GAO (I)

- Arbeidsreglement (AR)
  - Eén AR per co-werkgever
  - Werknemer moet AR naleven van de werkgever waar hij op dat moment zijn GA uitvoert
  - Harmonisatie aangewezen (vb. AR voor de werknemers die een GAO hebben)
- CAO: niet evident in de praktijk
  - Sectorale cao's:
    - Naleven van meest gunstige cao (loon- en arbeidsvoorwaarden)
    - Naleven van alle verplichtingen
  - Bedrijfscao's:
    - Naleven van meest gunstige cao
    - Aanbeveling: nieuwe specifieke cao indien verschillende werknemers onder GAO zijn tewerkgesteld

# Collectief arbeidsrecht en GAO (II)

- Drempels
  - Verschillende drempels in het arbeidsrecht
  - Vb. Oprichting ondernemingsraad
    - 1 werknemer GAO voltijds = 1 werknemer voor elke co-werkgever
    - 1 werknemer GAO deeltijds = 0,5 of 1 werknemer voor elke co-werkgever
  - Sociale balans

# 3- Socialezekerheidsrechtelijke aspecten

# Verplichtingen ten aanzien van de RSZ

- Administratieve instructies van de RSZ: “Gezamenlijk werkgeversschap”
  - 3 mogelijkheden:
    - De globale arbeidsovereenkomst
      - Elke werkgever:
        - Dimona-aangifte op zijn KBO-nummer
        - Prestaties en loon dat betrekking heeft op de voor hem geleverde prestaties op een DmfA met zijn KBO-nummer
    - Feitelijke vereniging
      - De werkgevers kunnen ook een feitelijke vereniging oprichten. De werknemer sluit een arbeidsovereenkomst met de feitelijke vereniging. Er is maar sprake van één werkgever, namelijk de feitelijke vereniging. Deze moet zich als werkgever bij de RSZ laten registreren en op zijn nummer de Dimona en DmfA indienen.
    - Werkgeversgroepering





# Andere verplichtingen

- Arbeidsongevallenverzekering
  - Burgerlijke immuniteit
    - Voor alle co-werkgevers en hun andere werknemers
    - Co-werknemer: immuun voor aansprakelijkheidsvorderingen ingesteld door werknemers van de verschillende co-werkgevers
  - Verzekeringsplicht
    - Elke co-werkgever – voorafgaandelijke informatie is aangewezen
- Aansluiting bij een kinderbijslagfonds

# 4- Andere aspecten

# Welzijn op het werk

- De verplichtingen rusten op elke co-werkgever
- Indien “tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats”, verplichting tot samenwerking, coördinatie en informatie
- Indien verschillende arbeidsplaatsen, aangewezen om analoge afspraken te maken

# Burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever ten opzichte van derden

- Impact op de verzekeringspremie?
- Verzwaard risico?

# Gelijke behandeling

- Een ongelijke behandeling van werknemers waarvoor geen verantwoording kan worden gegeven, kan een fout uitmaken die tot een burgerrechtelijke sanctie aanleiding kan geven
- Sancties:
  - Schadevergoeding
  - Nietigverklaring discriminierend contractueel beding
- Toegepast op de GAO: een verschil in behandeling berust op een objectief criterium, dat o.i. pertinent is in het licht van de doelstellingen

 Sociaal klimaat

# 5- Vergelijking met andere vormen van *flexible staffing*

# Globale arbeidsovereenkomst

## Samenvatting



Duur

- *Onbepaalde of bepaalde duur*



WG-verplichtingen

- *Gezamenlijk door alle WGs*
- *RSZ-verplichtingen (?)*
- *Hoofdelijke aansprakelijkheid alle WGs*



Overeenkomsten

- *GAO WN – alle WGs*



Welzijn

- *Gezamenlijk door alle WGs*



WG-gezag

- *Gezamenlijk door alle WGs*



Collectieve  
arbeidsrelaties

- *Alle WGs*

# Flexible staffing - een menu aan mogelijkheden?

1. Uitzendarbeid
2. Dienstverlening zonder gezagsoverdracht
3. Dienstverlening met beperkte gezagsoverdracht
4. Toegelaten terbeschikkingstelling
5. Werkgeversgroepering
6. **Globale arbeidsovereenkomst**
7. Zelfstandige arbeidsrelatie?



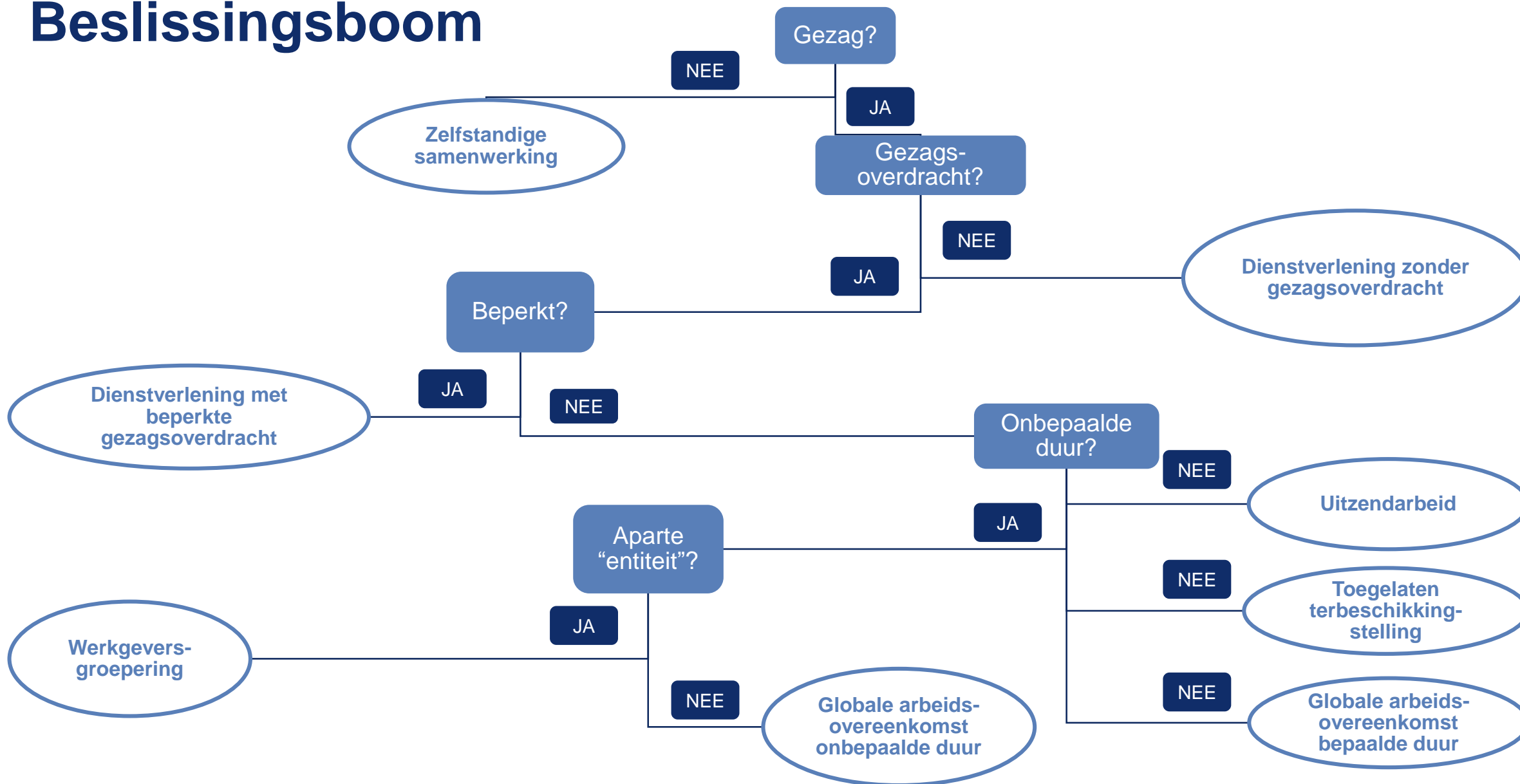


# Overzicht



Scenario	Voorwaarden	Onbepaalde / bepaalde duur	Overeenkomst(en)	WG-gezag	WG-verplichtingen	Welzijn	Collectieve arbeidsrelaties
<b>Dienstverlenings-overeenkomst (DVO) zonder gezagsoverdracht</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Onbepaalde of bepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AO WN – WG</li> <li>DVO WG – gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker: bijzondere verplichtingen (vb. inhouding, Limosa,...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> </ul>
<b>Dienstverlenings-overeenkomst (DVO) met beperkte gezagsoverdracht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DVO WG – gebruiker</li> <li>Clausule met mogelijke instructies door gebruiker</li> <li>Geen uitholling WG-gezag</li> <li>Overeenstemmende feitelijke uitvoering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onbepaalde of bepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AO WN – WG</li> <li>DVO WG – gebruiker met instructieclausule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker: beperkt instructierecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker: informatie aan OR/CPBW/VA</li> </ul>
<b>Toegelaten terbeschikkingstelling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Algemeen</i></li> <li>Akkoord VA of PC</li> <li>Voorafgaande toestemming Toezicht Sociale Wetten</li> <li><i>Uitzondering</i></li> <li>Verwittiging Toezicht Sociale Wetten 24u vooraf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bepaalde duur (verlenging mogelijk)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AO WN – WG</li> <li>Tripartite overeenkomst WN – WG – gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Lonen // gebruiker</li> <li>Gebruiker:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsduur, feestdagen, zondagsrust, nachtarbeid, AR, deeltijdse arbeid,...</li> </ul> </li> <li>Hoofdelijke aansprakelijkheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG</li> <li>Akkoord VA of PC (niet in uitzonderingsgeval)</li> </ul>
<b>Werkgevers-groepering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oprichting ESV of VZW</li> <li>Voorafgaande toestemming van Minister Werk (FOD WASO)</li> <li>Max. 50 WNs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onbepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AO WN – WGGroepering</li> <li>Overeenkomst gebruiker-lid – WGGroepering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WGGroepering</li> <li>Gebruiker-lid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WGGroepering</li> <li>Gebruiker-lid: arbeidsreglementering</li> <li>Hoofdelijke aansprakelijkheid leden voor sociale en fiscale schulden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gebruiker-lid tijdens TBS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WGGroepering</li> <li>Paritair comité</li> </ul>
<b>Globale arbeids-overeenkomst (GAO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WGs delen WG-bevoegdheden</li> <li>Verbintenis van WGs om WGverplichtingen t.a.v. WN na te leven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onbepaalde of bepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AO WN – alle WGs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezamenlijk door alle WGs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezamenlijk door alle WGs</li> <li>RSZ-verplichtingen (?)</li> <li>Hoofdelijke aansprakelijkheid alle WGs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezamenlijk door alle WGs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle WGs</li> </ul>
<b>Uitzendarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erkend uitzendbureau</li> <li>Tijdelijk (maximumduur)</li> <li>Wettelijk motief</li> <li>Wettelijke procedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitzendbureau – WN Overeenkomst uitzendbureau – gebruiker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitzendbureau</li> <li>Gebruiker tijdens uitzendopdracht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG (uitzendbureau)</li> <li>Gebruiker: arbeidsduur, gelijke behandeling, feestdagen, zondagsrust, nachtarbeid, arbeidsreglementen,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WG (uitzendbureau)</li> <li>Gebruiker tijdens uitzendopdracht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Specifieke telling sociale verkiezingen, collectief ontslag,...</li> </ul>
<b>Zelfstandige samenwerking (?)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afwezigheid gezag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onbepaalde of bepaalde duur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DVO opdrachtgever - zelfstandige (of diens vennootschap)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.v.t.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.v.t.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatieplicht opdrachtgever</li> <li>Nalevingsplicht zelfstandige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.v.t.</li> </ul>

# Beslissingsboom



# Vragen?



**Liesbet Vandenplas**

**Counsel**

+32 2 543 31 00

liesbet.vandenplas@eubelius.com



**François-Xavier Gaudissart**

**Attorney**

+32 2 543 31 00

francois-xavier.gaudissart@eubelius.com