

## **KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS VRAAG NR. 143 VAN 5 APRIL 1996**

### **KADERPERSONEEL - BEGRIP**

Uittreksel uit "Bulletin van vragen en antwoorden - Kamer - 24 juni 1996"

Vraag :

Bij de grote maatschappijen en multinationals werd in het recente verleden nogal eens gewerkt met valse zelfstandigen. Nu zien we dat in meer dan één firma het statuut van die personen wordt omgezet in dat van werknemer met als gevolg een veel lager nettoloon. Op de koop toe kleeft men dan op die betrekkingen nog de naam "kaderpersoneel" wat maakt dat men tot 20 % extra-arbeid mag vragen zonder dat daar extra-loon tegenover staat.

1. Is het aanvaardbaar dat op die wijze misbruik wordt gemaakt van de benaming "kaderpersoneel" om geen overuren te moeten betalen ?
2. Tegen wanneer komt er een duidelijke omschrijving van het begrip "kaderpersoneel" ? De huidige definitie van "leidinggevend personeel" is immers veel te vaag en te alomvattend.

Antwoord :

Ik heb de eer het geacht lid volgende inlichtingen mede te delen.

Het begrip "kaderpersoneel" werd voor het eerst in het Belgisch arbeidsrecht ingevoerd door de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, en dit in verband met de sociale verkiezingen. Maken deel uit van het kaderpersoneel, de bedienden die met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft. De groep werknemers die als kaderlid wordt aangezien is zo heterogeen en verscheiden dat een soepele definitie vereist is, die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen. Bij de aanvang van de verkiezingsprocedure binnen de onderneming is er een specifieke raadplegingsprocedure voorzien betreffende de functies van de kaderleden.

Van het begrip "kaderpersoneel" is er echter alleen maar sprake in het kader van de sociale verkiezingen. En alleen in ondernemingen die gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen en die op 60 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, ten minste 30 bedienden tewerkstellen, is er een afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden mogelijk.

Inzake de reglementering betreffende de arbeidsduur bepaalt artikel 2, § 3, 1°, van de arbeidswet van 16 maart 1971, dat de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II van deze wet, die de arbeidsduur betreffen, niet van toepassing zijn op de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden.

Zo duidt het koninklijk besluit van 10 februari 1965 de met een leidende functie of vertrouwenspost beklede personen aan in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur. Aangezien dit koninklijk besluit afwijkt van de wettelijke beperkingen op de arbeidsduur moet het beperkend geïnterpreteerd worden

(Arbeidsrechtbank Brussel, 22 mei 1991, *RSR*, 1991, 359). Nergens wordt hier "het kaderpersoneel" als dusdanig vermeld.

Of de bepalingen inzake de arbeidsduur al dan niet van toepassing zijn op de in uw vraag bedoelde werknemers, hangt derhalve af van het feit of deze werknemers een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden zoals opgesomd in het koninklijk besluit van 10 februari 1965.

Op 26 september 1990 werd er door het Overlegcomité voor het kaderpersoneel een advies uitgebracht betreffende de arbeidsduur van kaderleden. Op 9 juni 1994 heb ik in het kader van het Globaal Plan, de Nationale Arbeidsraad gevraagd om de standpunten van dit advies, dat ondermeer betrekking had op het koninklijk besluit van 10 februari 1965, opnieuw te bestuderen. Doch gelet op de onderhandelingen die op dat ogenblik gevoerd werden met het oog op het sluiten van een interprofessioneel akkoord, heeft het Bureau van de Nationale Arbeidsraad mij medegedeeld dat de Raad zich hierover niet zou uitspreken.