



De werkgeversgroepering



economie
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

.be

De opdracht van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie bestaat erin de voorwaarden te scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België. In dat kader heeft de Algemene Directie K.M.O.-beleid deze publicatie uitgegeven met de bedoeling de bedrijven te informeren.

Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie
Vooruitgangstraat 50
1210 Brussel
Ondernemingsnr.: 0314.595.348
<http://economie.fgov.be>

tel. 0800 120 33

 facebook.com/FODEconomie

 [@FODEconomie](https://twitter.com/FODEconomie)

 youtube.com/user/FODEconomie

 linkedin.com/company/fod-economie

Verantwoordelijke uitgever: Jean-Marc Delporte
Voorzitter van het Directiecomité
Vooruitgangstraat 50
1210 Brussel

Internetversie

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

Inhoud

1. Wat is een werkgeversgroepering?	5
2. Welke voordelen biedt een werkgeversgroepering?	6
3. Hoe een werkgeversgroepering oprichten?	7
4. Aan welke voorwaarden moet een werkgeversgroepering voldoen?	9
4.1. Algemene voorwaarden	9
4.2. Toelating van de minister van Werk	10
5. Hoe functioneert een werkgeversgroepering?	12
5.1. Toetreding en vertrek van leden	12
5.1.1. Economisch samenwerkingsverband	12
5.1.2. Vereniging zonder winstoogmerk	12
5.2. Organen	13
5.2.1. Economisch samenwerkingsverband	13
5.2.2. Vereniging zonder winstoogmerk	14
6. Welke overeenkomsten moet een werkgeversgroepering afsluiten?	15
6.1. Overeenkomst tussen werkgeversgroepering en lid	15
6.2. Arbeidsovereenkomst tussen werkgeversgroepering en werknemer	15
7. Welk paritair orgaan is bevoegd?	16
8. Wat zijn de verplichtingen van de ondernemingen die lid zijn van de werkgeversgroepering?	17
8.1. Ten aanzien van de ter beschikking gestelde werknemer	17
8.2. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor fiscale en sociale schulden	18
9. Boekhouding	19
10. Onderwerping aan de btw	19

11. Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid	20
11.1. Verminderingen voor eerste aanwervingen	20
11.1.1. Eerste werknemer	20
11.1.2. Tweede werknemer tot en met de zesde werknemer	20
11.2. Regionale maatregelen	21
12. Waarop letten bij de statuten en het huishoudelijk reglement?	22
13. Bijkomende inlichtingen	22
14. Belangrijkste websites en geraadpleegde werken	23

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

1. Wat is een werkgeversgroepering?

De werkgeversgroepering brengt twee of meer ondernemingen samen om een of meer werknemers aan te werven die afwisselend of gelijktijdig bij hen tewerkgesteld worden. De ondernemingen die lid zijn van de werkgeversgroepering delen de werknemers dus ("cosourcing" of "poolvorming"). De werknemers werken weliswaar bij verscheidene ondernemingen, maar sluiten slechts één arbeidsovereenkomst af, namelijk met de werkgeversgroepering zelf. Die is wettelijk gezien hun enige werkgever. De ondernemingen die lid zijn van de groepering zijn slechts gebruiker en geen juridisch werkgever. Het huidige wettelijk kader van de werkgeversgroepering is terug te vinden in de artikelen 186-193/1 van de wet van 12 augustus 2000¹.

De regelgeving evolueerde in de loop der jaren:

- De wet van 12 augustus 2000 heeft het systeem van de werkgeversgroepering in het Belgisch recht ingevoerd. De bedoeling van de werkgeversgroepering was moeilijk te plaatsen werknemers, zoals bv. langdurig niet-werkende werkzoekenden en leefloontrekkers, opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt.
- De wijziging van 25 april 2014² versoepelde de toepassingsvoorwaarden, waardoor het regime nu openstaat voor alle werknemers zonder onderscheid.
- Nadien bracht ook de wet van 5 maart 2017³ enkele wijzigingen aan. Deze wet vereenvoudigde de toelatingsprocedure die de werkgeversgroepering moet doorlopen om werknemers tewerk te stellen. Omdat de minister van Werk niet meer verplicht is het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) te vragen, kan hij sneller over de aanvraag beslissen. Bovendien geldt de toelating nu voor onbepaalde duur. Deze laatste wetwijziging legde verder een maximumdrempel van vijftig werknemers op aan de groepering.

Begin 2017 telde België slechts 17 officieel erkende werkgeversgroeperingen, terwijl op hetzelfde moment ongeveer 5.100 groeperingen actief waren in Frankrijk. Het lage aantal in België is te wijten aan de zeer geringe bekendheid van het systeem. Zo bleek uit een onderzoek van het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen bij 835 Belgische zelfstandigen en kmo-zaakvoerders dat slechts 6 % van hen de werkgeversgroepering kent. Na een uitgebreide uitleg gaf 54 % van de ondervraagden aan het nut van het systeem in te zien en zelfs te overwegen om een werkgeversgroepering op te richten of in een bestaande groepering in te stappen.

1 Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen.

2 Wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid.

3 Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

2. Welke voordelen biedt een werkgeversgroepering?

De werkgeversgroepering biedt heel wat voordelen voor de aangesloten ondernemingen en de ter beschikking gestelde werknemers.

Door zich te groeperen, kunnen ondernemingen collectief extra werknemers in dienst nemen, als ze:

- individueel niet de vereiste financiële middelen hebben;
- onvoldoende werk hebben om zelf een werknemer voltijds aan te werven (bv. een administratieve kracht).

De werknemers worden dan in de afzonderlijke ondernemingen ingezet voor welbepaalde taken of om periodes van plotse en/of tijdelijke drukte op te vangen. Het administratief beheer is beperkt want de leden van de groepering kunnen de administratieve taken onderling verdelen. Dankzij de werkgeversgroepering kunnen ondernemingen bovendien gezamenlijk gebruikmaken van de “knowhow” van gespecialiseerde werknemers (bv. een IT-specialist), die zij in hun eentje niet voltijds kunnen of willen aannemen. Daarnaast maken de leden van de groepering deel uit van een lokaal ondernemingsnetwerk, wat voordelen en opportuniteiten met zich meebrengt op het vlak van samenwerking en communicatie.

Werknemers genieten van hun kant van betere arbeidsvoorwaarden omdat zij een arbeidsovereenkomst aangaan met een meer solide partij die hen meer zekerheid kan bieden. Bovendien hebben zij de kans om ervaring op te doen, hun huidige kwaliteiten aan te scherpen en nieuwe vaardigheden aan te leren, en dit bij verschillende ondernemingen.

Afhankelijk van de keuze voor een esv- of vzw-werkgeversgroepering (zie punt 3) en van de plaats waar de groepering zich vestigt, kan ze onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een aantal premies of verminderingen van sociale bijdragen. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 11.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

3. Hoe een werkgeversgroepering oprichten?

Een werkgeversgroepering moet de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband of een vereniging zonder winstoogmerk (art. 187, lid 1). De eerste stap bij de oprichting van een werkgeversgroepering is dus de oprichting van een van deze twee structuren. Dit gebeurt door het opstellen van de oprichtingsakte (de statuten), die moet worden neergelegd op de griffie van de rechtbank van koophandel van het rechtsgebied waar de structuur haar maatschappelijke zetel heeft. De griffier zorgt voor de publicatie in het Belgisch Staatsblad. Hij regelt ook de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen waardoor de groepering haar ondernemingsnummer krijgt.

Boek XIV van het Wetboek van Vennootschappen (W.Venn.) bevat de regels voor het economisch samenwerkingsverband (esv). Deze handelsvennootschap met rechtspersoonlijkheid kan zowel door natuurlijke als rechtspersonen worden opgericht en telt minstens twee leden (art. 2, § 2 en 839 W.Venn.). Er is geen minimum startkapitaal nodig. Het esv mag enkel de activiteiten van zijn leden ondersteunen, terwijl het zelf ondergeschikt blijft aan de leden. Het exclusieve doel van deze vennootschapsvorm is immers het vergemakkelijken of ontwikkelen van de economische bedrijvigheid van haar leden, dan wel het verbeteren of vergroten van de resultaten van deze bedrijvigheid (art. 839 W.Venn.). Het esv mag voor zichzelf geen winst nastreven (art. 840, 3° W.Venn.).

De regels voor de vereniging zonder winstoogmerk (vzw) zijn te vinden in titel 1 van de wet van 27 juni 1921⁴. Ook de vzw geniet rechtspersoonlijkheid (art. 1, lid 2 vzw-wet). Ze kan opgericht worden door natuurlijke en rechtspersonen maar ze moet wel ten minste drie leden hebben (art. 2, 1° en 3° vzw-wet). Voor de oprichting van een vzw is geen startkapitaal vereist. De vzw drijft geen nijverheids- of handelszaken en tracht geen stoffelijk voordeel aan haar leden te verschaffen (art. 1, lid 3 vzw-wet).

De werkgeversgroepering moet een arbeidsreglement en een huishoudelijk reglement opstellen. Het arbeidsreglement stelt de algemene arbeidsvoorwaarden vast en geeft de werknemers informatie over de organisatie van het werk. Het bevat een aantal verplichte vermeldingen over de uurroosters, het loon, de jaarlijkse vakantie, de opzegtermijnen, enz. (art. 6 wet 8 april 1965⁵). Het huishoudelijk reglement geeft meer uitleg over de interne werking van de groepering en vormt een aanvulling op de statuten. Zo kan het gedragsregels en taakverdelingen bevatten maar ook bepalingen over de voorwaarden en de wijze van toetreding van een nieuw lid.

4 Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de stichtingen en de Europese politieke partijen en stichtingen.

5 Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Belangrijk is ook dat de werkgeversgroepering zich bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) moet inschrijven als werkgever en daar ook haar werknemers moet aangeven. De groepering kan ook aansluiten bij een sociaal secretariaat, waardoor zij een heel aantal administratieve taken uit handen kan geven (zoals bv. loonberekening, innen en doorstorten van RSZ-bijdragen, administratie rond arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim).

De werkgeversgroepering is bovendien, net zoals elke andere onderneming, verplicht een aantal verzekeringen af te sluiten. Het gaat onder meer om: een arbeidsongevalverzekering, brandverzekering, burgerlijke beroepsaansprakelijkheidsverzekering en burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering voor voertuigen.

Verder moet de werkgeversgroepering een zichtrekening openen voor haar economische activiteiten. Deze bankrekening moet een andere zijn dan de bankrekeningen van haar leden.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

4. Aan welke voorwaarden moet een werkgeversgroepering voldoen?

4.1. Algemene voorwaarden

Het maatschappelijk doel van de werkgeversgroepering mag enkel het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden vermelden (art. 187, lid 1). Een ander doel is niet toegelaten.

Werknemers ter beschikking stellen aan ondernemingen die niet aangesloten zijn bij de werkgeversgroepering mag niet (art. 187, lid 7). In geval van staking of "lock-out" bij een van haar leden, mag de groepering geen werknemers ter beschikking stellen aan dat lid. Als de terbeschikkingstelling op het moment van staking of lock-out al bezig is, moet de groepering die stopzetten (art. 187, lid 8). Verder mogen de leden van de groepering onderling geen werknemers uitlenen of werknemers die rechtstreeks bij hen in dienst zijn ter beschikking stellen aan de groepering.

De werkgeversgroepering mag in totaal niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen. Een deeltijdse werknemer telt ook voor één persoon.

Wanneer een werkgeversgroepering meer dan vijftig werknemers heeft, kan de minister van Werk advies vragen aan de Nationale Arbeidsraad (NAR – art. 187, lid 4). Die werkgeversgroepering kan bijkomende voorwaarden opgelegd krijgen na het advies van de NAR. Enerzijds kan het gaan om de toepassing van artikel 32, § 4 van de Uitzendarbeidswet⁶ (art. 190/1, § 1). Dit betekent dat de lonen, vergoedingen en voordelen die de werknemers van de groepering ontvangen voor de prestaties die ze bij een lid leveren, niet lager mogen zijn dan die van de eigen werknemers van dat lid. Anderzijds kan de werkgeversgroepering verplicht worden om een externe organisator in te schakelen die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft (art. 190/1, § 2). Deze arbeidsmarktspecialist mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien de groepering meer dan vijftig werknemers heeft terwijl dit niet toegestaan is, stopt de ministeriële toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding (art. 187, lid 3 en 5).

⁶ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

4.2. Toelating van de minister van Werk

Ondernemingen die zich willen verenigen in een werkgeversgroepering, moeten vooraf een toelating van de minister van Werk krijgen (art. 186). Deze toelating is noodzakelijk omdat de terbeschikkingstelling van werknemers door een werkgeversgroepering ten behoeve van haar leden afwijkt van het principiële verbod op terbeschikkingstelling van werknemers (art. 31, § 1, lid 1 Uitzendarbeidswet).

De procedure tot toelating verloopt als volgt:

- Er bestaat geen specifiek aanvraagformulier. De werkgeversgroepering richt haar aanvraag per gewone brief aan de voorzitter van het Directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD Werkgelegenheid), op volgend adres:

Aan de voorzitter van het Directiecomité
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel

- De werkgeversgroepering stuurt volgende informatie mee:
 - een kopie van de statuten van de groepering;
 - een kopie van het huishoudelijk reglement van de groepering;
 - het paritair orgaan⁷ of de paritaire organen waaronder de oprichters van de groepering vallen;
 - wanneer niet alle leden van de groepering tot hetzelfde paritair orgaan behoren: een voorstel tot koppeling met een van de paritaire organen waartoe de oprichters behoren;
 - de contactgegevens van de persoon die de FOD Werkgelegenheid kan contacteren voor bijkomende uitleg.
- De minister van Werk neemt zijn beslissing binnen een termijn van veertig kalenderdagen wanneer het gaat om een groepering waarvan de leden tot dezelfde sector behoren. In geval van een multisectoriële groepering, neemt de minister zijn

⁷ Paritaire organen zijn opgericht voor alle bedrijfstakken met de bedoeling om de ondernemingen met gelijkaardige activiteiten te groeperen en een regelgeving uit te werken die aangepast is aan de arbeidsvoorwaarden. Ze zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Paritaire organen zijn onder meer bevoegd voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), waarin rechten en plichten voor zowel werkgevers als werknemers vastgelegd worden.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

beslissing binnen een termijn van honderd kalenderdagen. In beide gevallen begint de termijn te lopen vanaf de dag van ontvangst van de volledige aanvraag. Hij kan het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) inwinnen wanneer niet alle leden van de groepering tot hetzelfde paritair orgaan behoren of wanneer de groepering meer dan vijftig werknemers heeft. In dat geval wordt de termijn van veertig kalenderdagen geschorst.

- De NAR brengt zijn advies uit binnen een termijn van zestig kalenderdagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.
- In geval van een positieve beslissing, verleent de minister zijn toelating voor onbepaalde duur. Hij kan de toelating wel vroegtijdig beëindigen wanneer de werkgeversgroepering de voorwaarden die erin zijn vastgesteld niet naleeft.

De werkgeversgroepering moet jaarlijks een activiteitenrapport bezorgen aan de voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid (art. 186, lid 6).

5. Hoe functioneert een werkgeversgroepering?

Dat hangt af van de rechtsvorm van de groepering (economisch samenwerkingsverband of vereniging zonder winstoogmerk).

5.1. Toetreding en vertrek van leden

5.1.1. Economisch samenwerkingsverband

Een nieuw lid kan slechts toetreden tot het esv wanneer de statuten daarin voorzien en de voorwaarden ervan vaststellen (art. 847 W.Venn.). Alleen de algemene vergadering mag de beslissing nemen om een nieuw lid toe te laten (art. 862, lid 2 W.Venn.). Tenzij de statuten er anders in voorzien, neemt de algemene vergadering dit besluit met eenparigheid van stemmen (art. 863 W.Venn.).

Ook de uittreding van een lid is enkel mogelijk als de statuten daarin voorzien en de voorwaarden ervan vaststellen (art. 849 W.Venn.). In principe heeft het uittreden van een lid de ontbinding van het esv tot gevolg, tenzij de statuten er anders in voorzien (art. 867, 5° W.Venn.).

De statuten kunnen de gronden en manier van uitsluiting van leden van het esv opnemen (art. 850 W.Venn.). Enkel de algemene vergadering kan beslissen om een lid uit te sluiten (art. 862, lid 2 W.Venn.). Dit gebeurt met eenparigheid van stemmen, tenzij de statuten er anders in voorzien (art. 863 W.Venn.). Bij gebrek aan een uitsluitingsbepaling in de statuten, kan een lid enkel uitgesloten worden bij beslissing van de rechtbank van koophandel op verzoek van de algemene vergadering. In dat geval moet het esv wel aantonen dat het lid ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen of de werking van het esv ernstig verstoort (art. 850 W.Venn.). In geval van uitsluiting van een lid blijft het esv tussen de overige leden bestaan, tenzij de statuten er anders in voorzien (art. 851 W.Venn.).

Het esv wordt ontbonden wanneer het nog maar één lid telt (art. 867, 6° W.Venn.).

Het is mogelijk om de statuten van het esv te wijzigen als die in niets voorzien over toetreding, uittreding of uitsluiting, of als de leden de bestaande bepalingen daarover willen aanpassen. Enkel de algemene vergadering kan beslissen om de statuten op dat vlak aan te passen (art. 862, lid 2 W.Venn.). De algemene vergadering neemt dit besluit met eenparigheid van stemmen, tenzij de statuten er anders in voorzien (art. 863 W.Venn.).

5.1.2. Vereniging zonder winstoogmerk

De statuten van de vzw moeten de voorwaarden en formaliteiten met betrekking tot de toe- en uittreding van leden vermelden (art. 2, lid 1, 5° vzw-wet). Enkel de algemene

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

vergadering kan deze voorwaarden en formaliteiten nadien wijzigen (art. 4, 1° vzw-wet). De algemene vergadering kan dit wijzigingsbesluit slechts met een twee derde meerderheid van de stemmen nemen, op voorwaarde dat minstens twee derde van de leden van de vzw aanwezig of vertegenwoordigd is (art. 8 vzw-wet).

Voor de toetreding is geen besluit tot toelating van de algemene vergadering vereist. De hoedanigheid van lid wordt verkregen van zodra aan de vereisten tot toetreding, bepaald in de statuten van de vzw, is voldaan.

Elk lid mag uittreden door zijn ontslag in te dienen bij de raad van bestuur (artikel 12, lid 1 vzw-wet). Daarom mogen de voorwaarden en formaliteiten tot uittreding, vastgelegd in de statuten, niet te zwaar zijn. Zo is een opzegtermijn van twee jaar een te zware voorwaarde tot uittreding.

Om een lid uit te sluiten, is wel een besluit van de algemene vergadering vereist (art. 4, 7° vzw-wet). Hiervoor is een meerderheid van twee derde van de stemmen nodig (art. 12, lid 2 vzw-wet).

Als de vzw minder dan drie leden telt, kan de rechtbank van eerste aanleg de ontbinding uitspreken op verzoek van een lid, een belanghebbende derde of het openbaar ministerie (art. 18, 5° vzw-wet).

5.2. Organen

5.2.1. Economisch samenwerkingsverband

Het esv bestaat uit twee of drie verplichte organen:

- een of meerdere zaakvoerders (art. 841 W.Venn.);
- de algemene vergadering van de leden (art. 861 W.Venn.);
- in sommige gevallen een of meerdere commissarissen (art. 141, 3° W.Venn.).

Een of meerdere natuurlijke personen besturen het esv: de zaakvoerder als het om één persoon gaat of het college van zaakvoerders als het om meerdere personen gaat. De zaakvoerders hoeven niet per se lid te zijn van het esv en worden aangeduid in de statuten of door een beslissing van de algemene vergadering (art. 854 en 856 W.Venn.). De zaakvoerder of het college van zaakvoerders is bevoegd om alle handelingen te stellen die nodig of nuttig zijn om het doel van het esv te verwezenlijken, met uitzondering van de handelingen waarvoor volgens de wet alleen de algemene vergadering bevoegd is (zoals bv. wijzigen van de statuten, toelaten en uitsluiten van een lid) (art. 857, lid 1 en 862, lid 2 W.Venn.).

De algemene vergadering bestaat uit alle leden van het esv (art. 861, lid 1 W.Venn.). Tenzij de statuten er anders in voorzien, heeft de algemene vergadering de meest uitgebreide bevoegdheden om besluiten te nemen en handelingen te stellen met het oog op de verwezenlijking van het doel van het esv (art. 862, lid 1 W.Venn.). In principe heeft elk lid één stem. De statuten kunnen onder bepaalde voorwaarden aan sommige leden meer stemmen toekennen, maar geen enkel lid mag de meerderheid van stemmen bezitten (art. 865 W.Venn.).

Een of meerdere commissarissen moeten de jaarrekening van het esv controleren indien het esv minstens één lid telt dat zelf onderworpen is aan een dergelijk toezicht (art. 141, 3° W.Venn.). In de andere gevallen moeten de statuten van het esv de wijze vermelden waarop de controle wordt uitgeoefend (art. 845 W.Venn.).

5.2.2. Vereniging zonder winstoogmerk

De vzw bestaat uit twee of drie verplichte organen:

- de raad van bestuur;
- de algemene vergadering van de leden;
- in sommige gevallen commissarissen.

De raad van bestuur van de vzw bestaat uit ten minste drie personen. In alle gevallen moet het aantal leden van de raad van bestuur lager zijn dan het aantal leden van de vzw. Als de vzw slechts drie leden telt, dan mag de raad van bestuur dus slechts uit twee personen bestaan (art. 13, lid 1 vzw-wet). De bestuurders kunnen zowel natuurlijke als rechtspersonen zijn, al dan niet leden van de vzw. Alleen de algemene vergadering kan hen benoemen en afzetten (art. 4, 2° vzw-wet). De raad van bestuur heeft een algemene bevoegdheid over het bestuur en de vertegenwoordiging van de vzw. Ze heeft de restbevoegdheid, wat betekent dat de raad van bestuur bevoegd is voor alle aangelegenheden die de wet niet uitdrukkelijk aan de algemene vergadering heeft toegekend (art. 13, lid 2 vzw-wet).

De leden van de vzw vormen samen de algemene vergadering. Alle leden hebben eenzelfde aantal stemmen, tenzij de statuten er anders in voorzien (art. 7, lid 1 vzw-wet). Alleen de algemene vergadering mag besluiten om de statuten te wijzigen, bestuurders te benoemen en af te zetten, leden uit te sluiten en de vzw te ontbinden (art. 4 vzw-wet).

De vzw moet een of meerdere commissarissen belasten met de controle van de jaarrekening als zij meer dan 7.300.000 euro aan ontvangsten heeft én haar balanstotaal 3.650.000 euro overschrijdt (art. 17, § 5 vzw-wet). De overige vzw's moeten geen commissarissen aanwijzen maar mogen dit wel.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

6. Welke overeenkomsten moet een werkgeversgroepering afsluiten?

6.1. Overeenkomst tussen werkgeversgroepering en lid

De werkgeversgroepering moet met elk lid een schriftelijke overeenkomst sluiten vóór het ogenblik waarop een bepaalde werknemer ter beschikking wordt gesteld aan dat lid. De overeenkomst bepaalt de periode van terbeschikkingstelling van de werknemer, die de geldigheidsduur van de door de minister verleende toelating niet mag overschrijden. Ze kan hernieuwd worden. Dit kan logischerwijze enkel binnen de grenzen van de ministeriële toelating wanneer het gaat om toelatingen verleend voor bepaalde duur (dus vóór 1 februari 2017) (art. 192). Dit is ook van toepassing tijdens de opzegperiode van drie maand bij stopzetting van de overeenkomst.

6.2. Arbeidsovereenkomst tussen werkgeversgroepering en werknemer

15

De arbeidsovereenkomst, gesloten tussen de werkgeversgroepering en de werknemer, moet schriftelijk vastgelegd worden vóór de aanvang ervan. Ze moet vermelden dat ze wordt aangegaan met het oog op terbeschikkingstelling van de werknemer ten behoeve van leden van de groepering (art. 188, lid 1 en 4).

De arbeidsovereenkomst kan voor een onbepaalde duur, bepaalde duur of welbepaalde opdracht aangegaan worden. De tewerkstelling kan zowel voltijds als deeltijds zijn, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur minstens negentien uur bedraagt (art. 188, lid 2-3). Als toch prestaties worden vastgelegd die lager uitkomen, dan is het loon bij wijze van sanctie verschuldigd op basis van de minimumduur van negentien uur (art. 11bis, laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet⁸).

De werknemer die vóór zijn indienstneming langdurig niet-werkende werkzoekende of (equivalent) leefloontrekker (KB 15 juli 2002⁹) was, kan in afwijking van de gangbare opzegtermijnen een einde maken aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgeversgroepering met een opzegtermijn van zeven dagen. De termijn gaat in vanaf de dag volgend op de dag van betekening van de opzegging. Deze mogelijkheid geldt echter niet als de werknemer in kwestie belast is met de leiding van of het toezicht op andere ter beschikking gestelde werknemers (art. 189). Alle andere werknemers en de werkgeversgroepering zelf moeten daarentegen altijd de normale opzegtermijnen uit de Arbeidsovereenkomstenwet respecteren.

⁸ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁹ Koninklijk besluit van 15 juli 2002 tot uitvoering van de artikelen 188, tweede lid en 194, § 1, tweede lid, van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen.

7. Welk paritair orgaan is bevoegd?

De ministeriële toelating geeft aan onder welk paritair comité of subcomité de werkgeversgroepering en haar werknemers vallen (art. 190, § 1) en bepaalt zo de collectieve arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op deze werknemers.

Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, dan moet de minister dit paritair orgaan aanwijzen (art. 190, § 2).

Als niet alle leden van de groepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, dan duidt de minister, onder de paritaire organen waartoe de leden van de groepering behoren, het paritair orgaan van de groepering aan. De minister baseert zich hierbij op een van de volgende criteria (art. 190, § 3, lid 1 en 4):

- het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren bepaald in de terbeschikkingstelling;
- het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Als een nieuw lid, dat niet onder een van de paritaire organen van de stichtende of bestaande leden valt, zich aansluit bij de werkgeversgroepering, moet een nieuwe aanvraag worden ingediend bij de FOD Werkgelegenheid. Deze aanvraag heeft als doel om na te gaan of de voorheen bepaalde koppeling met een paritair orgaan wel gerechtvaardigd blijft (art. 190, § 3, laatste lid). Tijdens de aanvraagprocedure blijft de groepering verder functioneren onder het voorheen aangeduide paritair orgaan.

De minister kan het door hem aangewezen paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die zijn opgenomen in het activiteitenrapport, dat de groepering jaarlijks moet bezorgen (art. 186, lid 6 en 190, § 4).

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

8. Wat zijn de verplichtingen van de ondernemingen die lid zijn van de werkgeversgroepering?

8.1. Ten aanzien van de ter beschikking gestelde werknemer

Tijdens de duur van de terbeschikkingstelling is de onderneming, lid van de werkgeversgroepering, ten aanzien van de hem uitgeleende werknemer verantwoordelijk voor de toepassing van de regelgeving voor arbeidsreglementering en –bescherming die geldt op de plaats van het werk (art. 191). Het gaat onder meer om de regels over de arbeidsduur, de bestrijding van discriminatie en de gezondheid en veiligheid van werknemers en werkplaatsen (art. 19 Uitzendarbeidswet¹⁰).

Het lid en de hem uitgeleende werknemer worden verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te zijn aangegaan, wanneer (art. 193):

- het lid de werknemer blijft tewerkstellen, hoewel de werkgeversgroepering het lid heeft laten weten die werknemer terug te willen trekken;
- het lid een werknemer tewerkstelt:
 - buiten de periode bepaald in de overeenkomst tussen werkgeversgroepering en lid;
 - buiten de geldingsduur van de ministeriële toelating, wanneer het gaat om toelatingen verleend vóór 1 februari 2017.

Dit betekent niet dat er tussen het lid en de werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst tot stand komt wanneer de werknemer door de groepering slechts deeltijds in dienst werd genomen. De overeenkomst van onbepaalde duur tussen lid en werknemer is in dat geval ook deeltijds .

¹⁰ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Als de werkgeversgroepering, ondanks staking of lock-out bij een van haar leden, een werknemer ter beschikking stelt aan dit lid, komt er niet automatisch een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur tot stand tussen dat lid en die werknemer. Dit gebeurt echter wel wanneer de groepering, omwille van staking of lock-out, het lid meedeelt de terbeschikkingstelling te willen beëindigen en het lid hier niet op ingaat.

8.2. Hoofdelijke aansprakelijkheid voor fiscale en sociale schulden

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de groepering, zowel ten overstaan van derden als ten aanzien van de werknemers die de groepering ter beschikking stelt aan haar leden (art. 187, lid 9). Dit betekent dat elk lid kan aangesproken worden voor de betaling van de gehele schuld van alle leden van de vereniging. Als een lid de volledige schuld betaald heeft, kan dat lid nadien het aandeel van elk ander lid in de schuld bij dat lid terugvorderen. Het gaat om de fiscale en sociale schulden die betrekking hebben op de uitgeleende werknemers, zoals de lonen, socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffingen.

De hoofdelijke aansprakelijkheid werkt enkel van de werkgeversgroepering naar haar leden toe en niet omgekeerd. Zo is de groepering niet hoofdelijk gehouden voor de verbintenissen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die op grond van art. 193 bij wijze van sanctie tussen lid en werknemer tot stand zou komen (zie onderdeel 7.1).

Voor de leden van een esv-werkgeversgroepering reikt de hoofdelijkheid zelfs verder, omdat zij hoofdelijk aansprakelijk zijn voor alle verbintenissen van het esv (art. 843, § 1, lid 2 W.Venn.). De oprichtings- of toelatingsakte kan een nieuw lid wel ontslaan van betaling van schulden die vóór zijn toetreding zijn ontstaan (art. 848 W.Venn.), op voorwaarde dat de akte gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad (art. 74 en 848 W.Venn.). Het lid dat het esv verlaat, moet de verbintenissen die zijn aangegaan na de dag van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van beëindiging van het lidmaatschap niet meer nakomen (art. 852 W.Venn.). De esv-werkgeversgroepering vermeldt de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de fiscale en sociale schulden best in haar statuten, om onduidelijkheid bij de beoordeling van haar toelatingsaanvraag te vermijden.

In principe zijn de leden van een vzw niet aansprakelijk voor de door de vereniging aangegane verbintenissen (art. 2bis vzw-wet). In een vzw-werkgeversgroepering is dat echter wel het geval. De statuten van de vzw-werkgeversgroepering moeten de hoofdelijkheid voor de fiscale en sociale schulden dan ook expliciet vermelden.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

9. Boekhouding

De zaakvoerders van een esv-werkgeversgroepering moeten jaarlijks een inventaris en een jaarrekening (met een balans, resultatenrekening en toelichting) opmaken (art. 92, § 1 en 866 W.Venn.).

De raad van bestuur van een vzw-werkgeversgroepering moet ieder jaar de jaarrekening van het voorbije boekjaar en de begroting van het volgende boekjaar opstellen (art. 17, § 1 vzw-wet).

In sommige gevallen moeten een of meer commissarissen de jaarrekening en de financiële toestand van de werkgeversgroepering controleren (zie punt 5.2).

10. Onderwerping aan de btw

Een werkgeversgroepering is in principe onderworpen aan de belasting over de toegevoegde waarde (btw), maar ze kan sinds midden 2016 onder bepaalde voorwaarden genieten van een btw-vrijstelling (art. 4 en 44, § 2bis Wetboek btw¹¹).

Om vrijstelling te krijgen, moeten de leden van de werkgeversgroepering onder meer op geregelde wijze een activiteit uitoefenen waarvoor zij zelf ofwel niet btw-plichtig ofwel vrijgesteld zijn. De terbeschikkingstelling van werknemers door de groepering moet rechtstreeks nodig zijn voor die activiteit. Verder moeten de vrijgestelde handelingen of de handelingen waarvoor de leden niet btw-plichtig zijn een overwegend deel van hun totale activiteit uitmaken.

Het is aan te raden om vóór de oprichting van een werkgeversgroepering contact op te nemen met het lokale btw-kantoor van het rechtsgebied waar de groepering haar maatschappelijke zetel zal hebben. Het btw-kantoor beslist over de btw-vrijstelling en verstrekt informatie over de verplichtingen die de groepering ingeval van vrijstelling of niet-vrijstelling moet naleven.

11 Wet van 3 juli 1969 tot invoering van het Wetboek van de belasting over de toegevoegde waarde.

11. Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

11.1. Verminderingen voor eerste aanwervingen

11.1.1. Eerste werknemer

Sinds 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 kunnen alle werkgevers die een eerste werknemer in dienst nemen van een vrijstelling van onbepaalde duur voor sociale basiswerkgeversbijdragen genieten.

Voorwaarden

Dit stelsel is bedoeld om de eerste aanwerving door een nieuwe werkgever te bevorderen. Deze mag voordien niet RSZ-plichtig geweest zijn als gevolg van de tewerkstelling van werknemers of geen werknemers in dienst genomen hebben sinds ten minste 4 opeenvolgende kwartalen die het kwartaal van indienstneming voorafgaan. Is deze voorwaarde vervuld, dan moet men nagaan of de werkgever samen met andere werkgevers geen zelfde technische bedrijfseenheid uitmaakt. De 1e werknemer mag immers geen werknemer vervangen die in de loop van de 4 kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam geweest is.

De vrijstelling voor de eerste werknemer is niet gepersonaliseerd. De aanwerving van de allereerste werknemer opent het recht op de vrijstelling. Het is vervolgens aan de werkgever om elk kwartaal de werknemer aan te duiden waarvoor hij de vrijstelling inroept. Het is dan ook best mogelijk dat de werknemer die oorspronkelijk het recht opende, niet meer in dienst is en dat de werkgever verder geniet van de vermindering, voor zover hij de werknemer heeft vervangen.

11.1.2. Tweede werknemer tot en met de zesde werknemer

Voor de vijf volgende werknemers genieten de werkgevers van in de tijd beperkte verminderingen voor sociale basiswerkgeversbijdragen.

De werkgever heeft recht op een forfaitaire vermindering per kwartaal gedurende 13 kwartalen. De vermindering neemt af in de tijd afhankelijk van de rang van de werknemer.

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

Forfaits en absolute bedragen bij maximale verminderingen en bij volledige prestaties

In euro.

	Kwartalen 1 tot 5	Kwartalen 6 tot 9	Kwartalen 10 tot 13
2e aanwerving	1.550	1.050	450
3e aanwerving	1.050	1.050	450
4e aanwerving	1.050	1.050	450
5e aanwerving	1.050	1.050	450
6e aanwerving	1.050	1.050	450

Bron: RSZ

De doelgroepvermindering is op te nemen binnen de twintig kwartalen te rekenen van het kwartaal dat de werkgever de 2e, 3e, 4e, 5e of 6e werknemer heeft aangeworven.

Opnieuw is deze vermindering niet gebonden aan één bepaalde werknemer. De werkgever kan met andere woorden kiezen voor welke werknemer hij de vermindering toepast.

Voorwaarden voor de tweede tot en met de zesde werknemer

Om de doelgroepvermindering voor de "tweede werknemer" te genieten mag de werkgever in de vier opeenvolgende kwartalen voor het kwartaal van die indienstneming op geen enkel moment meer dan één werknemer tegelijkertijd in dienst gehad hebben.

Op dezelfde wijze mag de werkgever om de doelgroepvermindering voor de "derde (vierde, vijfde, zesde) werknemer" te genieten in de vier opeenvolgende kwartalen voor het kwartaal van die indienstneming nooit meer dan twee (respectievelijk drie, vier of vijf) werknemers gelijktijdig in dienst gehad hebben.

De eerste, tweede, derde, vierde, vijfde en zesde werknemer mag geen werknemer vervangen die in dezelfde technische bedrijfseenheid tewerkgesteld was in de loop van de vier opeenvolgende kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming (voor meer info: www.rsz.be).

11.2. Regionale maatregelen

Gedetailleerde informatie over de verschillende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid van de gefedereerde entiteiten is beschikbaar op de volgende websites:

- Vlaams Gewest: <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/maatregelen>
- Waals Gewest: <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-emploi.html>
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest: <http://www.actiris.be/emp/tabid/150/language/nl-BE/Financiele-voordelen.aspx>

12. Waarop letten bij de statuten en het huishoudelijk reglement?

De statuten en/of het huishoudelijk reglement moeten de volgende elementen duidelijk vermelden:

- de rechtsvorm van de werkgeversgroepering: ofwel een economisch samenwerkingsverband ofwel een vereniging zonder winstoogmerk;
- het maatschappelijk doel: dit mag uitsluitend het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van haar leden zijn;
- de groepering stelt niet meer dan vijftig werknemers tewerk;
- deze werknemers worden enkel ter beschikking gesteld aan leden van de groepering;
- de leden van de groepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de groepering, zowel ten overstaan van derden als ten aanzien van de werknemers die door de groepering worden uitgeleend aan haar leden.

13. Bijkomende inlichtingen

Voor bijkomende inlichtingen kan u terecht bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid via telefoon (0032 22 33 41 11) of e-mail (iab@werk.belgie.be).

Een brochure met meer uitleg over het economisch samenwerkingsverband vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie (http://economie.fgov.be/nl/binaries/economisch_samenwerkingsverband_2016_tcm325-280730.pdf).

Een brochure met meer uitleg over de vereniging zonder winstoogmerk vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst Justitie (<https://justitie.belgium.be/sites/default/files/vzw-nl.pdf>).

"De voorwaarden scheppen voor een competitieve, duurzame en evenwichtige werking van de goederen- en dienstenmarkt in België."

14. Belangrijkste websites en geraadpleegde werken

1819.Brussels, Werkgeversgroeperingen, een oplossing voor zko's en kmo's?, <http://www.1819.be/nl/blog/werkgeversgroeperingen-een-oplossing-voor-zkos-en-kmos>.

Bellemans, S., Werkbaar en wendbaar werk: definitief wettelijk kader voor werkgeversgroeperingen (art. 50-55 en 80 WWW), <http://www.jura.be>.

Clesse, C., La mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs, JTT, 2014, afl. 1202, 461-464.

Coomans, S., Vanderpoorten, A., Lamberts, M., Hendrickx, F. en Struyven, L., Naar een pool van flexibele werknemers voor transport en logistiek in Limburg, HIVA/KU Leuven, 2015.

Eliaerts, L., Terbeschikkingstelling van werknemers in vennootschapsgroepen, Sociaalrechtelijke Kronieken, 2015, afl. 8, 349-360. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Werkgeversgroeperingen, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=43404>.

Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 1890 van de zitting van dinsdag 28 januari 2014, <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1890.pdf>

Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen, Werkgeversgroepering: onbekend, onbemand, maar toch heel wat potentieel, <http://www.nsz.be/nl/nieuws/detail/werkgeversgroepering-onbekend-onbemand-maar-toch-heel-wat-potentieel>.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Eerste aanwervingen, https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html

Van Eeckhoutte, W., Terbeschikkingstelling van werknemers, Sociaal Compendium, Arbeidsrecht met fiscale notities, 2016-2017, 538-553.

X., Vade-mecum. Mise en place d'un groupement d'employeurs belge dans une perspective transfrontalière, Chimay, Hatrium, 2015.

