

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.21.0062.N

AXA BANK BELGIUM nv, met zetel te 1000 Brussel, Troonplein 1,
ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0404.476.835,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Johan Verbist, advocaat bij het Hof van Cassatie,
met kantoor te 2000 Antwerpen, Amerikalei 187/302, waar de eiseres
woonplaats kiest,

tegen

F. K.,

verweerder.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen een arrest van het arbeidshof te Antwerpen,
afdeling Antwerpen, van 19 mei 2021.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 29 augustus 2024 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer Ilse Couwenberg heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDELEN

De eiseres voert in haar verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Middel in zijn geheel

1. Krachtens artikel 23 CAO-wet blijft de individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, onveranderd wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf.

Met toepassing van deze bepaling worden de individueel normatieve bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna cao, in hun geheel, inclusief de erin opgenomen modaliteiten, geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst. Dit houdt in dat een individueel normatieve bepaling die krachtens zijn modaliteiten in de tijd is beperkt, niet onbeperkt in de tijd geldig wordt nadat de cao ophoudt uitwerking te hebben, behoudens andersluidend beding in de cao, alsook dat een individueel normatieve bepaling die onbeperkt in de tijd geldig is deze uitwerking behoudt nadat de cao ophoudt uitwerking te hebben, behoudens andersluidend beding in de cao.

In zoverre de onderdelen ervan uitgaan dat uit artikel 23 CAO-wet volgt dat een individueel normatieve bepaling van een cao, die krachtens zijn modaliteiten slechts voor een bepaald aantal jaren geldt, onbeperkt in de tijd in de individuele arbeidsovereenkomst doorwerkt nadat de cao ophoudt

uitwerking te hebben, tenzij andersluidend beding in de cao, falen zij naar recht.

2. Krachtens artikel 1134 Oud Burgerlijk Wetboek strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan degenen die ze hebben aangegaan tot wet. Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend. Zij moeten te goeder trouw ten uitvoer worden gebracht.

Krachtens artikel 1135 Oud Burgerlijk Wetboek verbinden overeenkomsten niet alleen tot hetgeen daarin uitdrukkelijk bepaald is, maar ook tot alle gevolgen die door de billijkheid, de wet of het gebruik aan de verbintenis, volgens de aard ervan, worden toegekend.

Krachtens artikel 19 CAO-wet is de overeenkomst bindend voor de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding, voor de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding, voor de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap en voor alle werknemers van een gebonden werkgever.

De verbindende kracht van een overeenkomst wordt door de rechter niet miskend wanneer hij aan de overeenkomst de gevolgen toekent die deze volgens zijn uitlegging ervan wettig tussen de partijen heeft.

3. De appelrechters oordelen dat:

- de ondertekenende partijen in artikel 13 van de cao van 29 september 2014 enkel een tijdelijke afwijking van de geldende verloningssystemen hebben bedongen voor drie opeenvolgende jaren, met name de jaren 2015, 2016 en 2017;
- de verweerder in dit verband terecht wijst op de gebruikte bewoordingen *in fine* van het eerste lid van genoemd artikel 13: “*Deze beperking zal een reële impact hebben voor de jaren met uitbetaling in 2015, 2016 en 2017*”;

- uit deze expliciete beperking van de impact van de genomen maatregelen tot drie jaren duidelijk blijkt dat de ondertekenende partijen bij het sluiten van de cao van 29 september 2014 geen afspraken hebben gemaakt voor de periode na 31 december 2017;
- deze bepaling meer nog erop wijst dat de ondertekenende partijen niet hebben gewild dat artikel 13 van de cao van 29 september 2014 verder gevolgen zou sorteren op de betaling van de lonen na 31 december 2017.

4. Door op die gronden te oordelen dat de cao van 29 september 2014 enkel een tijdelijke wijziging heeft gebracht aan de voor de verweerder geldende bepalingen van de cao van 20 december 2001 en de eiseres vanaf januari 2018 de bepalingen van de cao van 20 december 2001 opnieuw integraal diende toe te passen, kennen de appelrechters aan de cao van 29 september 2014 en de individuele arbeidsovereenkomst van de verweerder de gevolgen toe die zij volgens hun uitlegging ervan hebben.

In zoverre de onderdelen schending aanvoeren van artikel 19 CAO-wet en de artikelen 1134 en 1135 Oud Burgerlijk Wetboek, kunnen zij niet worden aangenomen.

5. Voor het overige zijn de onderdelen gericht tegen redenen die de beslissing niet dragen, kunnen zij niet tot cassatie leiden en zijn zij bijgevolg bij gebrek aan belang niet ontvankelijk.

Dictum

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiseres tot de kosten.

Bepaalt de kosten voor de eiseres op 470,48 euro en op de som van 20 euro ten gunste van het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijksbijstand.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Koen Mestdagh, als voorzitter, sectievoorzitter Geert Jocqué, en raadsheren Ilse Couwenberg, Myriam Ghyselen en Bruno Lietaert en in openbare rechtszitting 18 november 2024 uitgesproken door sectievoorzitter Koen Mestdagh, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Wim Vanderputten.

W. Vanderputten

B. Lietaert

M. Ghyselen

I. Couwenberg

G. Jocqué

K. Mestdagh

VOORZIENING IN CASSATIE

VOOR: de naamloze vennootschap **AXA BANK BELGIUM**, met
maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Troonplein 1, met
ondernemingsnummer 0404.476.835,

eiseres tot cassatie,

bijgestaan en vertegenwoordigd door ondergetekende advocaat bij
het Hof van Cassatie Johan Verbist, kantoor houdende te 2000
Antwerpen, Amerikalei 187/302, bij wie keuze van woonplaats
wordt gedaan,

TEGEN: de heer **K. F.**,

verweerder in cassatie,

*

* *

Aan mevrouw de Eerste Voorzitter en de heer Voorzitter van het Hof
van Cassatie,

Aan de Dames en Heren Raadsheren, leden van het Hof van Cassatie,

Hooggeachte Dames en Heren,

Eiseres heeft de eer het arrest aan Uw beoordeling te onderwerpen dat op 19 mei 2021 op tegenspraak tussen partijen door kamer 2 van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen werd gewezen (A.R. nr. 2020/AA/214).

FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN

1. Verweerder was aanvankelijk tewerkgesteld bij de nv Anhyp als boekhouder. In 1997 werd hij bevorderd tot hoofdboekhouder consolidator.

Ingevolge de overname van de nv Anhyp door eiseres kwam verweerder op 1 augustus 1990 in dezelfde functie in dienst van eiseres.

Op 20 december 2001 sloot eiseres met de vakorganisaties een cao tot regeling van het geharmoniseerd statuut (hierna cao geharmoniseerd statuut).

Op 29 september 2014 sloot eiseres met de vakorganisaties een cao houdende maatregelen met betrekking tot de beheersing van de loonkost en de arbeidsduur (hierna cao beheersing loonkost).

Op 23 juli 2015 zegde eiseres de cao geharmoniseerd statuut op. Eiseres sloot op 23 september 2015 met haar personeelsafgevaardigden een protocol betreffende de invoering van een nieuw systeem voor functiebeschrijvingen en classificatie. Vanaf midden 2015 heeft eiseres een nieuw verloningssysteem, gekoppeld aan het nieuwe systeem voor functiebeschrijvingen, ingevoerd. Het nieuwe verloningssysteem werd toegepast op werknemers die in dienst traden vanaf 1 januari 2015 en op eerder in dienst getreden werknemers die expliciet ervoor hadden geopteerd om in te stappen in het nieuwe systeem.

Verweerder bleef evenwel verder bezoldigd overeenkomstig de regeling vastgelegd in de cao geharmoniseerd statuut. Het nieuwe verloningssysteem werd toegelicht tijdens een vergadering van de ondernemingsraad op 20 juni 2016. De gevolgen ervan werden ter kennis gebracht aan verweerder met een e-mail van 29 juni 2016.

Vanaf mei 2017 maakte verweerder via zijn vakorganisatie aanspraak op betaling van een loon overeenkomstig het huisbarema voor kaderleden behorend tot kaderklasse 4, met terugwerkende kracht vanaf 2002. Die aanspraken werden formeel betwist door de raadsman van eiseres.

In de periode 2015-2017 werd het aantal stappen dat in het kader van het geharmoniseerd statuut reeds was toegekend aan verweerder telkens verhoogd met het aantal stappen dat overeenstemde met door verweerder behaalde evaluatieresultaten.

Eiseres hield voor de kaderleden, bezoldigd overeenkomstig de cao geharmoniseerd statuut, ook na 31 december 2017 rekening met de loonbeperking die werd overeengekomen in de cao beheersing loonkost.

2. Bij verzoekschrift van 6 juli 2018 vorderde verweerder de betaling van achterstallig loon ingevolge looncategorie K4 en achterstallig loon ingevolge de zogenaamde ‘desalignering’.

3. Bij vonnis van 18 december 2019 verklaarde de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen verweerdere vordering gedeeltelijk gegrond.

De arbeidsrechtbank veroordeelde eiseres tot betaling van 27.783 euro achterstallig loon ingevolge loonklasse 4 tot en met augustus 2019 en verklaarde verweerdere vordering tot betaling van achterstallig loon ingevolge ‘desalignering’ ongegrond.

4. Op 7 mei 2020 stelde eiseres hoger beroep in tegen dit vonnis. Verweerder stelde incidenteel hoger beroep in.

Bij arrest van 19 mei 2021 verklaart het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen het hoger beroep en het incidenteel hoger beroep ontvankelijk.

Het arbeidshof vernietigt het bestreden vonnis en verklaart verweerdere vordering, zoals gesteld in hoger beroep, ontvankelijk.

Het arbeidshof verklaart verweerdere vordering tot betaling van achterstallig loon op grond van kaderklasse 4 ongegrond.

De appelrechters bevelen, alvorens verder te beslissen, de heropening van het debat ten einde partijen toe te laten een herberekening te maken van de aan verweerder verschuldigde loonachterstallen ingevolge ‘desalignering’ vanaf januari 2018 overeenkomstig de principes die in het arrest zijn weergegeven onder punt 2.2.

Het arbeidshof houdt de beslissing over de gedingkosten aan.

Tegen dit arrest komt eiseres op met het volgende middel tot cassatie.

ENIG MIDDEL TOT CASSATIE

Geschonden wetsbepalingen

- artikelen 19 en 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna CAO-Wet);
- artikelen 1134 en 1135 van het oud Burgerlijk Wetboek.

Aangevochten beslissing

Het arbeidshof zegt voor recht dat verweerder vanaf januari 2018 recht heeft op een bezoldiging volgens de barema's die bij de cao geharmoniseerd statuut werden bepaald voor de kaderleden behorend tot de kaderklasse 2 rekening houdend met de stappen die hem op basis van de bepalingen van de cao geharmoniseerd statuut werden toegekend tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017 en zonder rekening te houden met de beperking van de loonsverhogingen ingevolge artikel 13 van de cao beheersing loonkost.

Het arbeidshof verwierpt het verweer van eiseres dat de begrenzing van de loonsverhogingen tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017 waarin artikel 13 van de cao beheersing loonkost voorzag, bij toepassing van artikel 23 van de CAO-Wet is geïncorporeerd in verweerders individuele arbeidsovereenkomst, zodat verweerder ook na afloop van de cao beheersing loonkost, dus vanaf januari 2018, slechts recht zou hebben op een loon rekening houdend met de beperking tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017.

Het arbeidshof beslist aldus op volgende gronden (p. 20-24 van het bestreden arrest):

“Zoals hiervoor reeds werd aangegeven staat niet ter discussie dat partijen in beginsel verder gebonden zijn gebleven door de bepalingen van de [cao geharmoniseerd statuut], niettegenstaande de opzegging van deze cao door [eiseres].

Dit is een correcte toepassing van artikel 23 CAO-wet waarvan de inhoud luidt als volgt:

[...]

Artikel 23 CAO-wet staat er uiteraard niet aan in de weg dat deze geïncorporeerde bepalingen kunnen worden gewijzigd (of zelfs opgeheven) door een hogere rechtsnorm, zoals een cao.

De aard, de omvang en de duur van een dergelijke wijziging wordt uiteraard bepaald door de hogere rechtsnorm zelf.

Naar het oordeel van het arbeidshof heeft de [cao beheersing loonkost] enkel een tijdelijke wijziging gebracht aan de voor [verweerder] geldende bepalingen van de [cao geharmoniseerd statuut] en werd deze wijziging inzonderheid beperkt tot de berekening van het loon voor 2015, 2016 en 2017.

Vanaf januari 2018 diende [eiseres] de bepalingen van de [cao geharmoniseerd statuut] echter opnieuw integraal toe te passen.

Daarbij moet rekening worden gehouden met de ingevolge artikel 14 van de [cao geharmoniseerd statuut] aangepaste loonbarema's en met alle stappen, zonder enige beperking voor de jaren 2015, 2016 en 2017, die aan [verweerder] werden toegekend.

Het arbeidshof steunt deze besluitvorming op de hierna vermelde overwegingen:

Het staat niet ter discussie dat de [cao beheersing loonkost] een wijziging heeft aangebracht aan de voor [verweerder] geldende bepalingen van de [cao geharmoniseerd statuut] door de loonsverhogingen waarop hij normaal recht had te beperken tot 2% voor de jaren 2015, 2016 en 2017.

De vraag die in dit dossier aan de orde is, is te weten of (en zo ja hoe) de [cao beheersing loonkost] ingrijpt in de toepassing van de bepalingen van de cao van 20 december 2001, zoals zij werden geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst van [verweerder] voor de periode na 31 december 2017.

Samen met [verweerder] stelt het arbeidshof vast dat de ondertekenende partijen in artikel 13 van de [cao beheersing loonkost] enkel een tijdelijke afwijking van de geldende verloningssystemen

hebben bedongen voor 3 opeenvolgende jaren, de jaren 2015, 2016 en 2017.

Terecht wijst [verweerder] in dit verband op de gebruikte bewoordingen in fine van het eerste lid van genoemd artikel 13 “[...].

Uit deze expliciete beperking van de impact van de genomen maatregelen tot 3 jaren blijkt duidelijk dat de ondertekenende partijen bij het sluiten van de [cao beheersing loonkost] geen afspraken hebben gemaakt voor de periode na 31 december 2017.

Meer nog wijst deze bepaling er op dat de ondertekenende partijen niet hebben gewild dat artikel 13 van de [cao beheersing loonkost] verder gevolgen zou sorteren op de betaling van de lonen na 31 december 2017.

Dat het de bedoeling van de ondertekenende partijen was om de in artikel 13 van de [cao beheersing loonkost] bedongen afwijkende loonregeling te beperken tot de 3 vermelde jaren wordt nogmaals bevestigd in artikel 24 van de cao.

“[...].”

De reden voor deze beperking in de tijd was mogelijk dat de ondertekenende partijen er bij het sluiten van de cao op rekenden, of minstens hoopten dat zij voor het verstrijken van de geldingsduur van artikel 13 een nieuw akkoord zouden sluiten waarbij de bestaande verloningssystemen zouden worden vervangen door één nieuw, globaal loon-en classificatiesysteem, waarvan sprake in artikel 15 van de [cao beheersing loonkost].

Dat zij daar niet in geslaagd zijn, doet uiteraard geen afbreuk aan het feit dat de [cao beheersing loonkost] geen bepalingen bevat die de verloning van de medewerkers regelen vanaf januari 2018, zodat het oude verloningssysteem Old Reward van de [cao geharmoniseerd statuut] opnieuw integraal moest worden toegepast bij de loonbetaling aan verweerder.

Het arbeidshof wenst in dit verband op te merken dat de ondertekenende partijen ongetwijfeld bepalingen hadden opgenomen met betrekking tot de berekening van de lonen vanaf januari 2018, indien het -zoals [eiseres] beweert- hun bedoeling was geweest om de gerealiseerde loonbeperking te bestendigen.

De hypothetische terugkeer naar het oude verloningssysteem Old Reward gecombineerd met de loonbeperking tijdens de jaren 2015,2016 en 2017 vergde immers evident bijkomende afspraken.

Het oude verloningssysteem Old Reward werkt immers met een overeengekomen huisbarema waarvan de bedragen zijn gekoppeld aan de evolutie van de index en de bij sectorale cao's bepaalde minimumlonen en waarbij het opklimmen in de loonschaal is gekoppeld aan de opgebouwde ervaring (bedienden) of de resultaten van jaarlijkse evaluatie (kaderleden).

Voor tal van bedienden en kaderleden in het oude verloningssysteem Old Reward correspondeerde het loon betaald in december 2017 ingevolge de loonbeperking op geen enkele manier meer met de loonbedragen vermeld in de voor die maand geldende huisbarema's, wat overigens door de werknemersafvaardiging werd gesignaleerd tijdens de vergadering van de ondernemingsraad van 19 mei 2017.

Deze discrepantie wordt ook treffend geïllustreerd in het geval van [verweerder], wiens loon zich in december 2017 situeerde ergens tussen het huisbarema voor een kaderlid 2^{de} klasse met 123 stappen en dat van een kaderlid 2^{de} klasse met 124 stappen, terwijl [verweerder] op basis van zijn evaluaties eigenlijk recht had op de bezoldiging volgens het huisbarema voor een kaderlid 2^{de} klasse met 128 stappen.

Het arbeidshof wil daarbij opmerken dat de evaluaties en de toekenning van de corresponderende stappen aan de kaderleden in het oude verloningssysteem Old Reward onverminderd verder werd toegepast door [eiseres] tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017, alleen de corresponderende loonsverhogingen werden niet of slechts gedeeltelijk toegekend.

Dat er bij het sluiten van [cao beheersing loonkost] geen akkoord was over een verdere doorwerking van artikel 13 na december 2017 wordt ten slotte nog bevestigd door de discussies die hierover tussen [eiseres] en de ondertekenende vakorganisaties zijn gerezen, overigens reeds voor 2018. [...]

Het arbeidshof wenst hierbij nog op te merken dat de tussenkomst van de werknemersvertegenwoordiging tijdens de vergadering van de ondernemingsraad van 19 mei 2017 geen afbreuk doet aan het voorgaande.

[...]

Zoals hiervoor reeds werd aangegeven hebben de ondertekenende vakorganisaties duidelijk te kennen gegeven dat slechts een tijdelijke beperking van de mogelijke loonsverhogingen werd afgesproken en dat vanaf januari 2018 de werknemers opnieuw recht hadden op een loon volgens de huisbarema's gekoppeld aan de ervaring en de stappen opgebouwd tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017. [...]

[...]

Dit voorwoord is immers niets meer dan een zeer algemeen geformuleerde, globale intentieverklaring die geen afbreuk kan doen aan wat tussen de ondertekenende partijen werd bedongen, zoals dat blijkt uit de bepalingen opgenomen in de artikelen van de cao.

Er is in dit voorwoord overigens ook geen sprake van een structurele of recurrente beperking van de lonen, enkel van een verhoging van de structurele winstgevendheid en een recurrente vermindering van de personeelskosten van [eiseres].

Op die manier werd allicht het globaal beoogde eindresultaat verwoord, maar dat impliceert niet dat het de bedoeling van de ondertekenende partijen is geweest om aan elke in de cao bedongen maatregel een blijvend, onomkeerbaar karakter te geven.

De cao bevat maatregelen in tal van domeinen om het globaal beoogde doel te bereiken, waarvan sommige maatregelen beperkt werd in tijd en andere niet.

Ten slotte kan [eiseres] niet gevolgd worden waar zij besluit dat de begrenzing van de loonsverhogingen tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017 door artikel 13 van de cao van 29 september 2014 bij toepassing van artikel 23 van de CAO-wet is geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst van [verweerder], zodat hij ook na afloop van de cao, dus vanaf januari 2018, slechts recht zou hebben op een loon rekening houdend met de beperking tijdens de jaren 2015, 2016 en 2017.

De toepassing van artikel 23 van de CAO-wet heeft immers niet tot gevolg dat rechten en verplichtingen die bij cao expliciet in tijd werden beperkt, een langere geldingsduur krijgen.

Zo zal bijvoorbeeld de toekenning bij cao van een premie voor één welbepaald jaar, er na de beëindiging van de cao niet toe leiden dat de werknemer ook voor latere jaren recht heeft op betaling van die premie, dit in tegenstelling tot een cao waarbij vanaf een bepaald jaar een jaarlijkse premie wordt toegekend.

Zoals hiervoor reeds uitvoerig werd uiteengezet werd in de [cao beheersing loonkost] een regeling ingevoerd die afweek van het bestaande verloningssysteem, waarbij expliciet werd bedongen dat deze afwijkende regeling enkel gold voor de jaren 2015, 2016 en 2017.

De incorporatie van deze regeling in de individuele arbeidsovereenkomst van [verweerder] kan er niet toe leiden dat deze regeling bleef gelden voor andere jaren”.

Grieven

Eerste onderdeel

Overeenkomstig artikel 19 van de CAO-Wet zijn collectieve arbeidsovereenkomsten bindend voor onder meer de werkgevers die ze hebben aangegaan, en hun werknemers. De omstandigheid dat individuele werknemers zich verzetten tegen de overeenkomst en de overeenkomst niet ondertekenen, doet daaraan geen afbreuk.

Artikel 23 van de CAO-Wet bepaalt dat de individuele arbeidsovereenkomst die door een cao stilzwijgend werd gewijzigd, onveranderd blijft, wanneer de cao ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de betrokken cao zelf.

Ten eerste volgt uit die wetsbepaling dat de individueel normatieve bepalingen van een cao, gesloten door een werkgever en de vakorganisaties in zijn onderneming, na afloop van de periode waarin die cao uitwerking heeft, in principe doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers van de betrokken werkgever die onder de toepassing van die cao vallen. Ten tweede blijkt uit artikel 23 dat die doorwerking van een aflopende cao slechts kan worden verhinderd door een beding in de betrokken cao

waarmee de ondertekenende partijen duidelijk en vast, en dus ondubbelzinnig, hun wil daartoe te kennen geven.

Artikel 23 van de CAO-Wet maakt geen onderscheid tussen cao's die worden gesloten voor een bepaalde respectievelijk onbepaalde tijd. Daaruit volgt dat een beding waarbij louter wordt bepaald dat een cao een impact heeft voor bepaalde jaren of slechts geldt tot een bepaalde datum, niet volstaat om de doorwerking te verhinderen van de individueel normatieve bepalingen van de betrokken cao in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers voor wie de betrokken cao bindend is.

In haar aanvullende en syntheseconclusie in hoger beroep (p. 28-30) voerde eiseres aan dat de beperking van de duurtijd van de cao beheersing loonkost de overeenkomstig artikel 23 van de CAO-Wet voortgezette binding en doorwerking van de individueel normatieve bepalingen ervan niet uitsluit, dat de daaruit voortvloeiende begrenzing van de loonsverhogingen bijgevolg is geïncorporeerd in verweerders individuele arbeidsovereenkomst en dat verweerder eind 2017 dan ook terecht werd ingeschaald in stap 124 en geen aanspraak kan maken op achterstallig loon ingevolge 'desalignering'.

Het arbeidshof overweegt evenwel dat de cao beheersing loonkost voor verweerder enkel een tijdelijke wijziging heeft gebracht aan de cao geharmoniseerd statuut en dat deze wijziging inzonderheid werd beperkt tot de berekening van het loon voor 2015, 2016 en 2017, op de grond dat artikel 13 van de cao beheersing loonkost bepaalt dat “[d]eze beperking zal een reële impact hebben voor de jaren met uitbetaling in 2015, 2016 en 2017” en dat artikel 24 van de cao bepaalt “Ze is afgesloten voor onbepaalde duur, behalve voor wat betreft hoofdstuk I (TEWERKSTELLING) dat geldt tot 31.12.2016 en voor wat betreft hoofdstuk II) (LOONKOSTEN) dat geldt tot 31.12.2017”. De appelrechters overwogen nog dat de reden voor deze beperking in tijd mogelijk erin bestond dat de ondertekenende partijen erop rekenden of minstens hoopten vóór het verstrijken van de geldingsduur van artikel 13 van de cao beheersing loonkost met een nieuw akkoord de bestaande verloningssystemen te vervangen door één nieuw systeem, maar dat dit geen afbreuk doet aan de ontstentenis in de cao beheersing loonkost van bepalingen die de verloning van de medewerkers regelen vanaf januari 2018 (p. 21-22 van het bestreden arrest).

Het arbeidshof verwierpt op grond van die overwegingen het verweer van eiseres dat de bij artikel 13 van de cao beheersing loonkost bedongen begrenzing van de loonsverhogingen in de jaren 2015, 2016 en 2017 in verweerders individuele arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd met

toepassing van artikel 23 van de CAO-Wet, vermits de toepassing van artikel 23 van de CAO-Wet niet tot gevolg heeft dat rechten en verplichtingen die bij cao expliciet in de tijd werden beperkt, een langere geldingsduur krijgen (p. 24 van het bestreden arrest).

Het arbeidshof steunt zijn beslissing dat artikel 13 van de cao beheersing loonkost niet is geïncorporeerd in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst aldus op de vaststelling van de appelrechters dat de artikelen 13 en 24 van de cao bepalen dat de bedongen beperking van de loonsverhoging slechts geldt van 2015 tot en met 2017.

Uit artikel 23 van de CAO-Wet volgt echter dat een beding waarbij wordt bepaald dat een cao een impact heeft voor bepaalde jaren of slechts geldt tot een bepaalde datum, niet volstaat om de doorwerking te verhinderen van de individueel normatieve bepalingen van de betrokken cao in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers voor wie de betrokken cao bindend is. De appelrechters verantwoorden hun beslissing dat de begrenzing van de loonsverhogingen in de jaren 2015, 2016 en 2017 niet met toepassing van artikel 23 van de CAO-Wet is geïncorporeerd in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst, bijgevolg niet naar recht met de hoger weergegeven overwegingen van de appelrechters (schending van artikel 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel).

Het arbeidshof miskent derhalve ook de verbindende kracht zowel van de cao beheersing loonkost als van verweerdere individuele arbeidsovereenkomst door op die gronden te beslissen dat verweerder vanaf 2018 recht heeft op de bezoldiging volgens het huisbarema voor een kaderlid 2^{de} klasse met 128 (i.p.v. 124) stappen en dat eiseres achterstallen is verschuldigd aan verweerder ingevolge de zogeheten ‘desalignering’ (schending van de artikelen 19 en 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 1134 en 1135 van het oud Burgerlijk Wetboek).

Tweede onderdeel

Uit artikel 23 van de CAO-Wet volgt dat de individueel normatieve bepalingen van een cao, gesloten door een werkgever en de vakorganisaties in zijn onderneming, in principe na afloop van de periode waarin die cao uitwerking heeft, doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers van de betrokken werkgever die vallen onder de toepassing van die cao. Die wetsbepaling laat toe dat de contracterende partijen het tegendeel bedingen. Vermits een dergelijk beding afwijkt van een uitdrukkelijk

vastgelegd wettelijk principe, moet het beding in kwestie ondubbelzinnig doen blijken van de duidelijke en vaste wil van de ondertekenende partijen om de doorwerking van de individueel normatieve bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers te kunnen verhinderen. De wil van de partijen om de doorwerking van de individueel normatieve cao-bepalingen te verhinderen mag immers niet worden vermoed en kan enkel worden afgeleid uit bedingen die voor geen andere uitlegging vatbaar zijn.

In haar aanvullende en syntheseconclusie in hoger beroep (p. 24-30) voerde eiseres aan dat de cao beheersing loonkost de marktpositionering van eiseres gezonder moest maken en moest verbeteren met een blijvende impact voor de toekomst, zoals ook werd toegelicht aan de ondernemingsraad op 21 februari 2014 en zoals blijkt uit de titel van de cao (“houdende maatregelen tot beheersing van de loonkost ...”) en de preambule ervan (“Om de structurele winstgevendheid te verhogen, de kostenstructuur gezonder te maken en de efficiëntie te verbeteren, drongen maatregelen zich op om het bedrijfsmodel van [eiseres] aan te passen. Deze maatregelen beogen een herpositionering van de [eiseres] en een verbetering van de kosten-inkomstenratio. Ze moeten ervoor zorgen dat de rentabiliteit van [eiseres] verhoogt waardoor [eiseres] mee evolueert met de wisselende omgeving waarin ze opereert en opnieuw kan aansluiten bij de markttendensen en de positie van de belangrijkste concurrenten. [...]. In het kader van [het beter beheersen van de kosten] worden op het vlak van Human Resources 2 deelaspecten beoogd, nl.: - Een recurrente vermindering van de personeelskosten tegen einde 2017 [...]). Eiseres voerde aan dat die doelstelling enkel kon worden gerealiseerd door na afloop van de cao beheersing loonkost het aantal aan de kaderleden toegekende stappen terug in overeenstemming te brengen met het in de periode van 2015 tot 2017 beperkte loon om dan de eind 2017 geldende lonen vanaf 2018 opnieuw zonder beperking te laten evolueren. De doelstelling om een blijvende besparing op de loonkosten te realiseren zou immers niet worden bereikt, ingeval de werknemers vanaf 2018 opnieuw zouden worden geplaatst in de situatie waarin zij zich zouden hebben bevonden, ingeval de beperking van de loonsverhogingen in de periode van 2015 tot en met 2017 niet had plaatsgevonden. Eiseres lichtte toe dat verweerders maandloon voor december 2017 € 5.498,67 bedroeg, dat dit loon overeenstemde met stap 123 in de weddeschaal 2, dat vanaf 1 januari 2018 aan verweerder overeenkomstig de cao beheersing loonkost 124 stappen werden toegekend en zijn maandloon dan 5.512,86 euro bedroeg. Eiseres voerde aan dat verweerder terecht werd ingeschaald in stap 124 en bijgevolg geen aanspraak kan maken op achterstallig loon ingevolge ‘desalignering’.

Het arbeidshof stelt vast dat de cao beheersing loonkost de loonsverhogingen waarop verweerder recht zou hebben gehad, heeft beperkt tot 2% voor de jaren 2015, 2016 en 2017, dat er bij het sluiten van de cao beheersing loonkost geen akkoord tussen partijen was over een verdere doorwerking van artikel 13 na 31 december 2017 en dat de ondertekenende partijen geen afspraken hebben gemaakt voor de periode na 31 december 2017 noch erin geslaagd zijn een akkoord te sluiten over één nieuw, globaal loon-en classificatiesysteem. Het arbeidshof overweegt voorts dat de ondertekenende partijen ongetwijfeld bepalingen zouden hebben opgenomen met betrekking tot de berekening van de lonen vanaf januari 2018, ingeval het de bedoeling was geweest om de gerealiseerde loonbeperking te bestendigen.

Uit geen enkele vaststelling of overweging van het arbeidshof kan worden afgeleid dat de ondertekenende partijen de duidelijke en vaste wil hadden om de doorwerking van de individueel normatieve bepalingen van de cao beheersing loonkost in de individuele arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers te verhinderen.

Dat de cao beheersing loonkost voorziet in een beperking van de loonsverhoging voor de periode van 2015 tot en met 2017 houdt immers enkel met zekerheid in dat de beperking tot 2% van de loonsverhogingen zou wegvallen vanaf 2018. De beperkte duurtijd van die maatregel betekent op zich immers niet noodzakelijk dat de lonen vanaf 2018 eerst zouden moeten worden verhoogd tot het peil dat zij zonder de beperking van de loonsverhogingen van 2015 tot 2017 zouden hebben bereikt, alvorens de aldus verhoogde lonen vervolgens opnieuw zonder beperking zouden worden verhoogd. Het beding waarin de aftopping van de loonsverhogingen wordt beperkt voor de periode van 2015 tot 2017 kan, zoals blijkt uit het vonnis (p. 31-32) van de arbeidsrechtbank van 18 december 2019, immers ook zó worden uitgelegd dat het loon van de werknemers zoals het was bepaald eind 2017 ingevolge de voorafgaande beperkingen van de loonsverhogingen tot 2%, vanaf 2018 opnieuw kon worden verhoogd met meer dan 2%. Dat blijkt uit het voorwoord bij de cao waarin de ondertekenende partijen de doelstellingen van de cao beheersing loonkost omschrijven als het herstel van een structurele winstgevendheid van eiseres door onder meer een recurrente vermindering van de personeelskosten. De artikelen 13 en 24 van de cao beheersing loonkost doen bijgevolg niet blijken van de duidelijke en vaste wil van de contracterende partijen om de doorwerking van artikel 13 van de cao in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst na 31 december 2017 te verhinderen. Voorts kunnen de artikelen van de cao beheersing loonkost waarin de looptijd van de cao wordt beperkt, op zich niet worden beschouwd als bedingen waarmee de contracterende partijen beogen af te wijken van de

bij artikel 23 van de CAO-Wet bedoelde doorwerking van de individueel normatieve cao-bepalingen in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst, zoals eiseres heeft uiteengezet met betrekking tot het eerste onderdeel van het middel.

De omstandigheid dat de ondertekenende partijen geen afspraken hebben gemaakt voor de periode na 31 december 2017, noch nadien erin geslaagd zijn een akkoord te sluiten over één nieuw, globaal loon-en classificatiesysteem houdt vanzelfsprekend niet in dat de contracterende partijen de duidelijke en vaste wil hadden om af te wijken van de bij artikel 23 van de CAO-Wet bedoelde doorwerking van de individueel normatieve bepalingen van artikel 13 van de cao beheersing loonkost. Om die doorwerking na 2017 tot stand te brengen dienden de partijen immers geen afspraken in de cao voor de periode na 31 december 2017 vast te leggen, noch nadien een akkoord over een nieuw loon- en kwalificatiesysteem te bereiken. De doorwerking van artikel 13 van de cao beheersing loonkost in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst vloeit immers, bij ontstentenis van een afwijkend beding, van rechtswege voort uit artikel 23 van de CAO-Wet. Om dezelfde reden volgt uit de ontstentenis van bepalingen in de cao waarin de doorwerking wordt bedongen, niet met zekerheid dat de ondertekenende partijen niet de bedoeling zouden hebben gehad om de gerealiseerde loonbeperking te bestendigen. Vermits de doorwerking van artikel 13 van de cao beheersing loonkost in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst van rechtswege voortvloeit uit artikel 23 van de CAO-Wet, dienden de contracterende partijen immers geen beding in die zin op te nemen in de cao beheersing loonkost.

De bedingen van de cao en de door de appelrechters vastgestelde feiten zijn bijgevolg ook vatbaar voor een andere uitlegging dan de uitlegging van het arbeidshof dat de ondertekenende partijen de bedoeling hadden om de beperking van de loonsverhoging voor de periode 2015 tot en met 2017 terug te draaien en om met ingang van 2018 de onbeperkt verhoogde lonen uit te betalen aan de werknemers en die lonen opnieuw zonder beperking te verhogen zoals vastgelegd in de cao geharmoniseerd statuut.

Door op grond van de bedingen van de cao en die door de appelrechters vastgestelde feiten waaruit niet de vaste en duidelijke wil van de partijen blijkt om de principiële doorwerking van artikel 13 van de cao beheersing loonkost te verhinderen te beslissen dat de incorporatie van artikel 13 van de cao beheersing loonkost in verweerdere individuele arbeidsovereenkomst niet ertoe kan leiden dat de bij artikel 13 vastgelegde regeling bleef gelden voor de

jaren na 2017, schendt het arbeidshof artikel 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel.

Het arbeidshof miskent derhalve ook de verbindende kracht zowel van de cao beheersing loonkost als van verweerders individuele arbeidsovereenkomst door op die gronden te beslissen dat verweerder vanaf 2018 recht heeft op de bezoldiging volgens het huisbarema voor een kaderlid 2^{de} klasse met 128 (i.p.v. 124) stappen en dat eiseres achterstallen is verschuldigd aan verweerder ingevolge de zogeheten ‘desalignering’ (schending van de artikelen 19 en 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 1134 en 1135 van het oud Burgerlijk Wetboek).

Derde onderdeel

In haar aanvullende en syntheseconclusie in hoger beroep (p. 24-30) voerde eiseres aan dat de cao beheersing loonkost de marktpositionering van eiseres gezonder moest maken en moest verbeteren met een blijvende impact voor de toekomst, zoals ook blijkt uit de preambule van de cao en dat die doelstelling enkel kon worden gerealiseerd door na afloop van de periode waarvoor artikel 13 van de cao beheersing loonkost gold, het aantal aan de kaderleden toegekende stappen terug in overeenstemming te brengen met het in de periode van 2015 tot 2017 beperkte loon om dan de eind 2017 geldende lonen vanaf 2018 opnieuw zonder beperking te laten evolueren. Eiseres voerde aan dat de doelstelling om een blijvende besparing op de loonkosten te realiseren immers niet zou worden bereikt, ingeval de werknemers vanaf 2018 opnieuw zouden worden geplaatst in de situatie waarin zij zich zouden hebben bevonden, ingeval de beperking van de loonsverhogingen in de periode van 2015 tot en met 2017 niet had plaatsgevonden.

Het arbeidshof verwerpt het verweer van eiseres met de overweging dat het voorwoord niets meer is dan een algemeen geformuleerde globale intentieverklaring, dat in het voorwoord geen sprake is van een structurele of recurrente beperking van de lonen, doch enkel van een verhoging van de structurele winstgevendheid en een recurrente vermindering van de personeelskosten van eiseres en dat zulks niet impliceert dat aan elke in de cao bedongen maatregel een blijvend, onomkeerbaar karakter wordt gegeven.

Door op grond van die door de appelrechters vastgestelde feiten en gevolgtrekking waaruit niet de vaste en duidelijke wil van de partijen blijkt om de principiële doorwerking van artikel 13 van de cao beheersing loonkost te verhinderen te beslissen dat de incorporatie van artikel 13 van de cao

beheersing loonkost in verweerders individuele arbeidsovereenkomst niet ertoe kan leiden dat de bij artikel 13 vastgelegde regeling bleef gelden voor de jaren na 2017, schendt het arbeidshof artikel 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel.

Het arbeidshof miskent derhalve ook de verbindende kracht zowel van de cao beheersing loonkost als van verweerders individuele arbeidsovereenkomst door op die gronden te beslissen dat verweerder vanaf 2018 recht heeft op de bezoldiging volgens het huisbarema voor een kaderlid 2^{de} klasse met 128 (i.p.v. 124) stappen en dat eiseres achterstallen is verschuldigd aan verweerder ingevolge de zogeheten ‘desalignering’ (schending van de artikelen 19 en 23 van de CAO-Wet, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 1134 en 1135 van het oud Burgerlijk Wetboek).

TOELICHTING BIJ HET ENIG MIDDEL

Een geldige collectieve arbeidsovereenkomst is overeenkomstig artikel 19 van de CAO-Wet bindend voor de werknemers van een gebonden werkgever. De omstandigheid dat individuele werknemers zich verzetten tegen de overeenkomst en de overeenkomst niet ondertekenen, doet hieraan geen afbreuk (Cass., 1 februari 1993, AR 8167).

Artikel 23 van de CAO-Wet bepaalt dat de individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, onveranderd blijft, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de betrokken collectieve arbeidsovereenkomst zelf.

Uit de parlementaire voorbereiding van de CAO-Wet blijkt dat enkel de uitdrukkelijke wil van de partijen de nawerking van een cao kan verhinderen: *“Een C.A.O. gesloten voor de duur van één jaar voorziet in de toekenning van een eindejaarspremie. Ingeval de C.A.O. niet uitdrukkelijk bepaald heeft dat de toekenning van de premie zal ophouden bij het verstrijken van de duur van de C.A.O., zal de eindejaarspremie verder moeten uitgekeerd worden. In het omgekeerde geval moet de eindejaarspremie niet meer worden betaald volgens uitdrukkelijke wil van de bij de C.A.O. betrokken partijen”* (Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg, Parl.St. Senaat 1967-68, 78/78). De loutere bepaling dat een collectieve arbeidsovereenkomst na een zekere datum ophoudt uitwerking te hebben, volstaat bijgevolg niet om te kunnen besluiten tot het bestaan van een beding

waarmee de partijen afwijken van het bij artikel 23 van de CAO-Wet vastgelegde principe van de doorwerking van de individueel normatieve bepalingen van een cao. Een beding in een cao kan immers slechts verhinderen dat de wijzigingen die de cao heeft aangebracht aan de individuele arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers, ongedaan worden gemaakt wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, als de wil van de partijen daartoe duidelijk en vast en dus ondubbelzinnig is.

Zoals eiseres heeft uiteengezet met betrekking tot het eerste onderdeel van het middel, verantwoordt het arbeidshof zijn beslissing dat artikel 13 van de cao beheersing loonkost niet is geïncorporeerd in verweerders individuele arbeidsovereenkomst, bijgevolg niet naar recht met de vaststelling van de appelrechters dat de artikelen 13 en 24 van de cao bepalen dat de bedongen beperking van de loonsverhoging slechts geldt van 2015 tot en met 2017.

Het middel behoeft voor het overige geen nadere toelichting.

*

*

*

Op deze gronden en overwegingen besluit ondergetekende advocaat voor eiseres dat het U, Hooggeachte Heren en Dames, moge behagen het bestreden arrest te vernietigen, de zaak en de partijen naar een ander arbeidshof te verwijzen en te beslissen over de kosten als naar recht.

Antwerpen, 27 juli
2021

Johan Verbist

NIET VERBETERDE KOPIE

Bij de indiening ter griffie wordt bij deze voorziening het exploot van betekening aan de verwerende partij gevoegd.

NIET VERBETERDE KOPIE