SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

GIDS SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

GIDS
SOCIALE VERKIEZINGEN
2016

Mannen | Vrouwen

Verwijzingen naar personen of functies (zoals bijvoorbeeld 'werknemer', 'werkgever', 'arbeider', …) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

INHOUDSTAFEL

VOORWOORD 9

HOOFDSTUK 1.
VOOR DE EERSTE KEER SOCIALE VERKIEZINGEN? 11

1. BASISBEGINSELEN 11

1.1. Een bedrijf met minstens 50 werknemers mag niet weigeren om sociale verkiezingen te organiseren..... 11
1.2. Volgens de wet is de werkgever verantwoordelijk voor het organiseren van sociale verkiezingen 12
1.3. De sociale verkiezingen worden niet geïmproviseerd: ze zijn het resultaat van een goed gestructureerde procedure, die voor alle bedrijven dezelfde is..... 13
1.4. Werknemers kunnen enkel hun kandidatuur stellen voor hun eigen categorie..... 14
1.5. Alleen de vakbondsorganisaties kunnen kandidaten voordragen (behalve voor de kaderleden)..... 15
1.6. Een werknemer kan kandidaat zijn voor het CPBW, voor de OR of voor allebei 16
1.7. Het aantal kandidaten hangt af van het totaal aantal werknemers en van de spreiding ervan over de categorieën 16
1.8. De werknemers stemmen voor kandidaten uit hun categorie 17
1.9. Zonder kandidaten geen OR of geen CPBW..... 17
1.10. In enkele bijzondere gevallen zijn de kandidaten ambtshalve verkozen..... 18
1.11. Je bent verkozen in het CPBW en/of in de OR..... 19

2. DE PROCEDURE..... 20

2.1. De kieskalender..... 20
2.2. Over X en Y 21
2.3. Vervaldata die strikt gerespecteerd moeten worden..... 22

3. KANDIDAAT ZIJN VOOR HET ABVV 23

3.1. Voorwaarden voor een geldige kandidatuur 23
3.2. Het voordragen van zijn eigen kandidaten: een zaak van het ABVV! 24
3.3. De werkgever kan zich niet verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet..... 25
3.4. Je bent beschermd nog vóór de directie kennis heeft van je kandidatuur ... 25

HOOFDSTUK 2.
WAT IS NIEUW BIJ DEZE VERKIEZINGEN ? 26

HOOFDSTUK 3.
EEN AANTAL SLEUTELBEGRIPPEN 34

3.1. Moet de werkgever verkiezingen organiseren? 34
3.1.1. Drempels: 50 en/of 100 werknemers !!! 34
3.1.2. De letter van de procedure: wetten en besluiten 36
3.1.3. Verschillende beroepsprocedures 37
3.2. De kieskalender 42
3.2.1. De normale procedure 42
3.2.2. Verkiezingen buiten de wettelijke periode 43
3.2.3. Mogelijkheid om de verkiezingen op te schorten 44
3.3. De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk 45
3.3.1. De Ondernemingsraad 45
3.3.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk 47
3.4. Het begrip “Technische Bedrijfseenheid” 48
3.5. Wat betekent het begrip “leidinggevend personeel”? 49
3.6. Wat betekent het begrip “kaderpersoneel”? 49
3.7. Wat betekent het begrip “jeugdige werknemer”? 50
3.8. Wat is een kiezerslijst? 50
3.9. Wat is een “kiescollege”? 51
3.10. Wat is een “gemeenschappelijk kiescollege”? 51

HOOFDSTUK 4.
DE VERKIEZINGSPROCEDURE 52

FASE 1: DE VOORPROCEDURE (X-60 TOT X) 52

4.1.1. Uiterlijk op X-60: schriftelijke informatie 52
4.1.2. Wat als op X-60 nog geen enkele informatie werd verstrekt? 55
4.1.3. Hoe de kiesdrempels berekenen? 56
4.1.4. Hoe de Technische Bedrijfseenheden afbakenen ? 64
4.1.4.1. Vertrekbasis 64
4.1.4.2. Het begrip onderneming of technische bedrijfseenheid bij sociale verkiezingen 64
4.1.4.3. Hoeveel OR en CPBW’s en op welk niveau? 65
4.1.4.4. Op welke manier het vermoeden van een TBE aantonen? 72
4.1.4.5. De economische en sociale criteria 75
4.1.4.7. Overgang krachtens overeenkomst na de definitieve bepaling van een TBE en vóór de dag van de verkiezingen 88
4.1.5. Wie legt de verkiezingsdatum vast ? 88
4.1.6. Met welke personeelscategorieën houdt de procedure rekening ?..... 89
4.1.7. Wie behoort tot het leidinggevend personeel ?..... 90
4.1.8. Wie behoort tot het kaderpersoneel ?..... 93
4.1.8.1. Waar rijst die vraag ?..... 93
4.1.8.2. Wie bepaalt de kaderfuncties? 93
4.1.8.3. Wie zijn de kaderleden ? 94
4.1.8.4. Interpretatie door de Arbeidsrechtbanken 95

4.1.9. De onderhandelingen tussen X-60 en X-35 ... 96
4.1.10. Beslissingen van de werkgever: X-35 ... 98
4.1.11. Verhaal bij de arbeidsrechtbank: X-28 ... 99
4.1.12. Wat moet er nog gebeuren voor de dag X? ... 99

FASE 2: DE START VAN DE PROCEDURE ... 101

4.2.1. Bericht X ... 101
4.2.2. De datum en de uurregeling van de verkiezingen ... 103
4.2.3. Kiezerslijsten ... 104
4.2.3.1. Wie is kiezer ? ... 104
4.2.3.2. Samenstelling van de kiezerslijsten ... 105
4.2.3.3. Opstellen van de kiezerslijsten ... 106
4.2.4. Aantal mandaten ... 107
4.2.4.1. Minimum ... 107
4.2.4.2. Extra-mandaten voor kaderleden in de OR ! ... 108
4.2.4.3. Meer mandaten op basis van een akkoord ... 109
4.2.4.4. Plaatsvervangers ... 109
4.2.5. Verdeling van de mandaten ... 109
4.2.5.1. Voorbehouden mandaat vanaf 25 jeugdige werknemers ... 109
4.2.5.2. Berekenen van mandaten voor arbeiders en bedienden in ondernemingen met minder dan 15 kaderleden ... 109
4.2.6. Bezwaar of beroep ... 115
4.2.6.1. Bezwaar bij CPBW of OR (tot X+7) ... 115
4.2.6.2. Beroep bij de Arbeidsrechtbank: uiterlijk tot X+21 ... 116
4.2.7. Schorsing van de kiesverrichtingen ... 116

FASE 3: DE KANDIDATENLIJSTEN ... 118

4.3.1. Wie kan een lijst indienen? ... 118
4.3.2. Wie mag kandidaat zijn? ... 119
4.3.3. Totaal aantal kandidaten ... 123
4.3.4. Kandidatenlijsten indienen: een procedure in 8 stappen! ... 124
4.3.4.1. 1ste stap: indienen van de kandidatenlijsten bij de werkgever (X+35) ... 124
4.3.4.2. 2de stap: aanplakking door de werkgever (ten laatste op X+40) .. 127
4.3.4.3. 3de stap: klacht bij de werkgever (ten laatste op X+47) ... 127
4.3.4.4. 4de stap: voorleggen van de klacht(en) aan de betrokken organisatie(s) (X+48) ... 128
4.3.4.5. 5de stap: Eventuele wijziging van de kandidatenlijst (tot X+54) ... 128
4.3.4.6. 6de stap: aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten (X+56) ... 129
4.3.4.7. 7de stap: beroep via de Arbeidsrechtbank (tot X+61) ... 129
4.3.4.8. 8ste stap: Afsluiten van de kandidatenlijsten (X+77) ... 130
4.3.5. Vervangen van kandidaten (X+76) ... 130
4.3.6. Stopzetting van de kiesprocedure op X+79 ... 132

FASE 4: VOORBEREIDING VAN DE STEMMING ... 135

4.4.1. Kiescolleges 135
4.4.2. Samenstelling van de stembureaus..... 138
4.4.2.1. Aantal 138
4.4.2.2. Voorzitter en plaatsvervanger. tegen X+40 138
4.4.2.3. Secretaris, plaatsvervangende secretaris en bijzitters..... 139
4.4.2.4. Aanplakking: X+60 139
4.4.2.5. Aanstelling van getuigen: X+70 140
4.4.3. Akkoord over stemmen per brief (tegen X+56)..... 140
4.4.4. Laatste nazicht van de kiezerslijsten (tot X+77) 143
4.4.5. Oproepingsbrief (tegen uiterlijk Y-10) 143
4.4.6. Syndicale voorbereiding van de kiezers! 144

FASE 5: DE STEMMING..... 145

4.5.1. Ambtshalve verkozen: ter herinnering 145
4.5.2. Uurregeling..... 145
4.5.3. Stembureaus 146
4.5.3.1. Aantal ? 146
4.5.3.2. Volledig aanwezig ?..... 146
4.5.3.3. Taakverdeling..... 146
4.5.4. Voorbereiding stemming..... 147
4.5.4.1. Kieslokalen 147
4.5.4.2. Benodigdheden 148
4.5.4.3. Controle van de stembiljetten 148
4.5.5. Het stemmen zelf..... 149
4.5.5.1. Iedere kiezer moet kunnen stemmen 149
4.5.5.2. Aantal stembiljetten 150
4.5.5.3. Hoe geldig stemmen ?..... 151
4.5.5.4. Stemmen per brief 151
4.5.5.5. Proces-verbaal van de stemming 153
4.5.6. Elektronisch stemmen 153
4.5.6.1. Welke bedrijven ?..... 154
4.5.6.2. Is elektronisch stemmen verplicht? 154
4.5.6.3. Welk juridisch kader voor elektronisch stemmen?..... 154
4.5.6.4. Kan de directie op eigen houtje beslissen om over te gaan tot elektronisch stemmen?..... 155
4.5.6.5. Welke zijn de etappes die bij elektronisch stemmen gevolgd moeten worden?..... 155
4.5.6.6. Welke voorwaarden ("lastenkohier") moet het systeem vervullen?..... 159
4.5.6.7. Welke beslissing van elk CPBW en OR ? 161
4.5.6.8. Hoe verlopen de stemverrichtingen de dag Y bij elektronisch stemmen?..... 162
4.5.6.9. Kan elektronisch stemmen gecombineerd worden met stemmen per brief? 164
4.5.6.10. Welke verhaalmogelijkheden?..... 165

FASE 6: TELVERRICHTINGEN EN ZETELVERDELING..... 166

4.6.1. Tellen van de stemmen 166
4.6.1.1. Stemmen per brief 166
4.6.1.2. Totaal aantal uitgebrachte stemmen 166
4.6.1.3. Geldig, ongeldig, blanco of “verdacht” 166
4.6.1.4. Verdagen van de telling 168
4.6.2. Aantal mandaten per vakbond 168
4.6.2.1. Kiescijfers 169
4.6.2.2. Verdeling van de mandaten 169
4.6.3. Aanduiding van de verkozenen 171
4.6.3.1. Effectief verkozenen 171
4.6.3.2. Plaatsvervangers 172
4.6.3.3. Niet verkozenen 172
nuttige stemmen: 164 x 4 = 656 173
verkiesbaarheidscijfer: 656: (4 + 1) = 131 173
4.6.4. Sluiting van de kiesverrichtingen 175
4.6.4.1. Proces-verbaal 175
4.6.4.2. Statistische steekkaarten 175
4.6.4.3. Verzending van de documenten 176
4.6.4.4. Bewaren van de documenten 176
4.6.5. Uithangen van de kiesresultaten: tegen Y+2 177
4.6.6. Beroep: tegen uiterlijk Y+15! 177
4.6.7. Eerste vergadering van CPBW en/of OR 178

HOOFDSTUK 5.
DE BESCHERMING VAN (KANDIDAAT-) AFGEVAARDIGDEN 179

1. INLEIDING 179

2. WELKE WERKNEMERS ZIJN BESCHERMD? 180

2.1. Ondernemingsraad, CPBW, vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het CPBW uitoefent 180
2.2. Effectieve leden, plaatsvervangers en kandidaten 182

3. WAT IS DE BESCHERMDE PERIODE? 185

3.1. Wanneer begint de bescherming? 185
3.2. Hoe lang duurt de bescherming? 186
3.3. Wanneer wordt de bescherming verlengd? 187
3.4. Wanneer eindigt de bescherming? 189
3.5. Kan de bescherming voortijdig eindigen? 189
3.6. Wat gebeurt er met de bescherming bij overname van de onderneming of overdracht onder gerechtelijk gezag ? 191

4. WAT HOUDT DE BESCHERMING IN? 192

4.1. Het discriminatieverbod 192
4.2. Het verbod op overplaatsing 193

4.3. De bescherming tegen ontslag 194

5. WELKE PROCEDURE MOET WORDEN GEVOLGD BIJ ONTSLAG? .. 196

5.1. Het ontslag om dringende reden 196
5.2. Het ontslag om economische of technische redenen 206
5.3. Het ontslag van een kandidaat of lid van de ondernemingsraad die ook vakbondsafgevaardigde is 213

6. WAT TE DOEN BIJ ONRECHTMATIG ONTSLAG? 213

6.1. Het begrip “onrechtmatig ontslag” 213
6.2. De re-integratie vragen 214
6.3. De beschermingsvergoeding vorderen 216

BIJLAGEN 221

Voorwoord

Van 9 tot 22 mei 2016 zullen voor de zeventiende keer sociale verkiezingen worden georganiseerd met het oog op de aanwijzing van de werknemersafgevaardigden in ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk.

De sociale verkiezingen zijn belangrijk voor jullie, militanten, afgevaardigden, kandidaten en secretarissen. 1.400.000 werknemers uit meer dan 6.000 bedrijven zijn erbij betrokken !

De werknemers worden dus opgeroepen om voor collega's te stemmen die kandidaat zijn voor de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk van hun bedrijf.

Ter herinnering: ondernemingsraden moeten opgericht worden in bedrijven met minstens 100 werknemers. Er wordt gediscussieerd over praktische onderwerpen zoals het arbeidsreglement, de werkuren, de economische en financiële inlichtingen met betrekking tot de onderneming. Comités moeten opgericht worden in ondernemingen met minstens 50 werknemers. Zij behandelen problemen die te maken hebben met het welzijn van de werknemers zoals stress, gevaarlijk werk, lawaaihinder, milieu….

De sociale verkiezingen zijn een zeer belangrijke periode van sociale democratie in de onderneming. De sociale verkiezingen zorgen ervoor dat werknemers en verkozenen heel dicht bij elkaar staan. Ze zorgen voor meer democratie en dialoog, twee onontbeerlijke elementen voor een beter overleg.

In tientallen ondernemingen zullen de werknemers voor het eerst hun afgevaardigden kunnen verkiezen. Het ABVV wil die kans grijpen om in die bedrijven de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Daarom willen wij zoveel mogelijk kandidaten voordragen, zoveel mogelijk mannen én vrouwen aansporen om voor hun collega's op te komen en hen overtuigen om de sleutelfiguur in hun onderneming te worden.

In de ondernemingen waar vroeger al verkiezingen georganiseerd werden, wil het ABVV nieuwe kandidaten een kans geven, naast de reeds “gevestigde waarden”. Dankzij het enthousiasme van de enen en de rijke ervaring van de anderen moet voortgebouwd worden aan wat op stapel stond en moet de bestaande ploeg versterkt worden.

Een afgevaardigde staat er nooit alleen voor: het ABVV is er om zijn afgevaardigden te vormen en te ondersteunen.

Voor diegenen die al eens sociale verkiezingen meegemaakt hebben, stippen we in deze gids aan wat er veranderd is in vergelijking met de verkiezingen van 2012.

Voor diegenen die er voor het eerst mee te maken krijgen, worden de basisbegrippen in een inleidend hoofdstuk toegelicht.

Deze gids bevat ook een zo volledig mogelijk overzicht van de sociale verkiezingen om ze in de best mogelijke omstandigheden te kunnen voorbereiden en opvolgen.

Het hoofdstuk over de bescherming van de afgevaardigden werd aangevuld met enkele procesrechtelijke aandachtspunten Achteraan de gids zijn alle wetteksten met betrekking tot de organisatie van sociale verkiezingen bijeengebracht.

Net zoals de delegees in hun bedrijf een centrale rol spelen, vormt deze gids een onmisbare schakel tussen de (toekomstige) afgevaardigden en het ABVV.

Kom onze rangen versterken. Want samen staan we sterk! Meer dan ooit.

Marc GOBLET
Algemeen Secretaris ABVV

Rudy DE LEEUW
Voorzitter ABVV

Hoofdstuk 1. Voor de eerste keer sociale verkiezingen[1]?

Bij de sociale verkiezingen nemen duizenden werknemers en werkneemsters telkens een belangrijke beslissing: ze stellen zich voor het eerst kandidaat voor het ABVV.

Dit hoofdstuk is bedoeld voor die nieuwelingen en wil ze:

- laten kennismaken met de basisbeginselen met betrekking tot de sociale verkiezingen,
- wegwijs maken in de wettelijke procedure met betrekking tot de sociale verkiezingen,
- inzicht bieden in de weg die hun kandidatuur in het bedrijf volgt tot aan de verkiezingsdag.

1. Basisbeginselen

1.1. Een bedrijf met minstens 50 werknemers mag niet weigeren om sociale verkiezingen te organiseren

Slechts één enkel criterium bepaalt of een bedrijf sociale verkiezingen moet organiseren, namelijk het aantal werknemers dat dit bedrijf tewerkstelt.

De wet bepaalt immers heel duidelijk dat het personeel van een bedrijf recht heeft op vertegenwoordigers in een **CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het werk)** wanneer dit bedrijf in 2015 gemiddeld **minstens 50 werknemers** telde en op een vertegenwoordiging in de **OR (Ondernemingsraad)** indien het bedrijf in 2015 **gemiddeld minstens 100 werknemers** tewerkstelde.

Om vast te stellen of de drempels overschreden werden, regelt de wetgeving het tellen van de werknemers tot in het kleinste detail. Alle werknemers tellen mee, ook jobstudenten en uitzendkrachten, behalve indien ze een vaste werknemer vervangen. Of de werknemers bij een vakbond aangesloten zijn, doet niks terzake.

Een bedrijf dat de drempels overschrijdt moet niet onmiddellijk overgaan tot het organiseren van sociale verkiezingen, dit gebeurt slechts om de 4 jaar. De volgende sociale verkiezingen

1 Voor nieuwelingen is onze brochure "Sociale verkiezingen: het abc van de procedure" eveneens aanbevolen lectuur!

worden in mei 2016 georganiseerd. In de praktijk gebeurt de berekening van het gemiddeld aantal werknemers op het eind van het jaar 2015. Alle bedrijven die op dat ogenblik de wettelijke drempels overschrijden, moeten in 2016 sociale verkiezingen organiseren.

Wanneer die drempels overschreden worden, kan de directie van een bedrijf zich niet verzetten tegen het organiseren van sociale verkiezingen ter invoering van een CPBW of een OR. De wet staat de werkgever niet toe te oordelen of het al dan niet opportuun is om sociale verkiezingen te organiseren, en evenmin om die uit te stellen.

Indien uit een controle blijkt dat de drempel van 50 werknemers niet werd bereikt, betekent dit echter niet dat er in dit bedrijf geen enkele vakbondsvertegenwoordiging mogelijk is. Het is inderdaad mogelijk een **Vakbondsafvaardiging (VA)** in een bedrijf op te richten zonder daarvoor sociale verkiezingen te moeten organiseren. Elk PC (paritair comité) waaronder de bedrijven vallen, heeft trouwens een soort handleiding voor de installatie van een VA. Neem contact op met je beroepscentrale die je hierover meer inlichtingen kan verstrekken.

Opmerking: het is mogelijk dat een bedrijf dat de drempel van 50 werknemers niet overschrijdt, **op sociaal en economisch vlak** een nauwe band heeft met een ander bedrijf, en dat beide bedrijven samen wel de drempels overschrijden. Indien het ABVV deze band kan bewijzen (beide bedrijven zijn bijvoorbeeld in hetzelfde gebouw gevestigd, ze zijn allebei eigendom van dezelfde familie, het arbeidsreglement is hetzelfde voor de werknemers van beide bedrijven…) is het mogelijk om beiden **samen te voegen** in het kader van de sociale verkiezingen.

Voor meer informatie over de berekening van het werknemersgemiddelde: zie deel 4.1.3.

In het kader van de sociale verkiezingen zal je ook vaak horen praten over een **“technische bedrijfseenheid”**. Dit concept is in feite een synoniem voor een bedrijf waar sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden.

1.2. Volgens de wet is de werkgever verantwoordelijk voor het organiseren van sociale verkiezingen

Zodra een bedrijf 50 werknemers tewerkstelt, wordt de werkgever **verantwoordelijk** gesteld (of hij dat nu wil of niet) voor het **organiseren** van sociale verkiezingen. Dit betekent

dus dat hij geacht wordt uit te voeren wat de regelgeving ter zake bepaalt.

De regelgeving gelast de werkgever ermee het startschot van de sociale verkiezingen te geven door een aantal schriftelijke inlichtingen mee te delen. Wanneer het bedrijf 100 werknemers of meer telt: zowel voor het CPBW als voor de OR.

De bedrijven **moeten dus het initiatief nemen** ! Zij hebben ten laatste tijd tot 24 december 2015 om dit volgens de regels te doen.

Vermits de regelgeving over de verkiezingsprocedure **van openbare orde** is (dit betekent dat niemand zich daartegen kan verzetten) moet de bedrijfsleiding deze verantwoordelijkheid opnemen.

De vakbonden moeten de bedrijven dus niet vragen de sociale verkiezingen te starten.

Verkiezing na verkiezing dringt zich echter een vaststelling op: sommige bedrijven doen weerbarstig, de vakbonden proberen die te overtuigen (per brief bijvoorbeeld), zonder resultaat, en moeten zich dan tot de rechtbank wenden om die enkele bedrijven te doen veroordelen tot het naleven van de procedure opdat de sociale verkiezingen zouden verlopen zoals het hoort.

1.3. De sociale verkiezingen worden niet geïmproviseerd: ze zijn het resultaat van een goed gestructureerde procedure, die voor alle bedrijven dezelfde is

De sociale verkiezingen gebeuren niet ‘à la carte’. Integendeel, de wetgeving verplicht alle bedrijven **dezelfde etappes** te doorlopen, tot aan de dag van de verkiezingen en het installeren van de OR en het CPBW.

Alle bedrijven worden dus gelijk behandeld. Klein of groot, ze worden geacht dezelfde procedure te volgen !

De bedrijven moeten dus de **kiesprocedure** naleven, dit wil zeggen dat ze een aantal duidelijk bepaalde verrichtingen moeten uitvoeren, en wel op vooraf bepaalde **data** (de **kieskalender**).

Een voorbeeld hiervan is het aanplakken (of eventueel het elektronisch bekendmaken indien aan de voorwaarden daartoe is voldaan, zie verder) van de kandidatenlijst in het bedrijf op ten laatste X+40, waarbij X+40 de datum aangeeft waarop deze verrichting moet gebeuren.

Punt 2 bevat meer uitleg over wat dit eerder mysterieus klinkend X+40 precies betekent, en behandelt de verkiezingsprocedure ook meer in detail.

1.4. Werknemers kunnen enkel hun kandidatuur stellen voor hun eigen categorie

In het kader van de sociale verkiezingen worden de werknemers in categorieën ingedeeld.

Voor het **CPBW** zijn volgende 3 categorieën mogelijk:

- de categorie arbeiders
- de categorie bedienden
- de categorie jeugdige werknemers

Voor de **OR** zijn volgende 4 categorieën mogelijk:

- arbeiders
- bedienden
- jeugdige werknemers
- kaderleden

De categorie “kaderleden” is dus enkel in de OR mogelijk. Voor de verkiezingen van het CPBW worden de kaderleden allemaal beschouwd als bedienden!

De wetgeving bepaalt dat elke werknemerscategorie uitsluitend door werknemers uit die categorie vertegenwoordigd kan worden, met andere woorden:

- een arbeider kan alleen zijn kandidatuur stellen om arbeiders te vertegenwoordigen,
- een bediende kan alleen zijn kandidatuur stellen om bedienden te vertegenwoordigen,
- een jeugdige werknemer (jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing) kan alleen zijn kandidatuur stellen om jeugdige werknemers te vertegenwoordigen,
- een kaderlid kan alleen zijn kandidatuur stellen om kaderleden te vertegenwoordigen.

Voor jeugdige werknemers en kaderleden moet er eerst nagekeken worden of het **aantal werknemers (drempel)** dat tot beide categorieën behoort, voldoende hoog is:

- de jeugdige werknemers kunnen alleen maar stemmen voor jonge kandidaten als er **minstens 25 jeugdige werknemers** op het bedrijf zijn,
- voor de OR kunnen de kaderleden alleen maar stemmen voor kandidaten-kaderleden als er **minstens 15 kaderleden** in het bedrijf aanwezig zijn.

Indien deze drempels bereikt worden, bestaan deze categorieën autonoom en kunnen ze dus eigen afgevaardigden hebben. Dit heeft een belangrijke impact op de sociale verkiezingen.

OPGELET! Indien er een categorie jeugdige werknemers bestaat, dan kunnen **deze jeugdige werknemers** (of ze nu arbeider, bediende of **kaderlid** zijn) alleen maar **kandidaat voor de jeugdige werknemers** zijn! Jongeren hebben voorang op kaderleden.

Indien deze drempels niet bereikt worden, zullen de jeugdige werknemers en kaderleden op dat bedrijf niet autonoom bestaan.

Toch is de democratie gewaarborgd: de jeugdige werknemers en de kaderleden kunnen dan kandidaat zijn en hun stem uitbrengen op hun eigen beroepscategorie. Een jeugdige werknemer of een kaderlid wordt in dit geval beschouwd als arbeider of als bediende.

1.5. Alleen de vakbondsorganisaties kunnen kandidaten voordragen (behalve voor de kaderleden)

De wetgeving bepaalt dat alleen de representatieve vakbonden kandidatenlijsten (arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers) kunnen indienen met de bedoeling in de OR of in het CPBW te zetelen.

Voor de kaderleden is dit anders. De vakbonden dragen de meeste kaderlijsten voor, maar ook de NCK (Nationale Conferentie voor Kaderleden) kan lijsten indienen en, onder bepaalde voorwaarden, kunnen ook ‘huislijsten’ ingediend worden.

Conclusie: volgens de wet kunnen alleen ABVV, ACV en ACLVB voor **alle** categorieën kandidatenlijsten indienen.

1.6. Een werknemer kan kandidaat zijn voor het CPBW, voor de OR of voor allebei

De wetgever laat de vakbondsorganisaties vrij beslissen hoe ze hun kandidaten voordragen. In de praktijk oordeelt een vakbond dus of het al dan niet een goed idee is om eenzelfde kandidaat voor beide organen voor te dragen.

1.7. Het aantal kandidaten hangt af van het totaal aantal werknemers en van de spreiding ervan over de categorieën

Hoe meer werknemers in een bedrijf, hoe meer mogelijkheden om kandidaten voor te dragen:

- een bedrijf van 50 werknemers: de wet bepaalt dat er maximum 4 werknemersvertegenwoordigers zijn in het CPBW;
- een bedrijf van 120 werknemers: de wet bepaalt dat er maximum 6 werknemersvertegenwoordigers zullen zijn in het CPBW. In dit laatste geval zal er ook een OR verkozen worden (de drempel van 100 werknemers werd overschreden), ook hier is het maximum 6 werknemersvertegenwoordigers.

In verkiezingsjargon zegt men dan dat er respectievelijk 4 of 6 werknemersmandaten te begeven zijn.

Deze mandaten zijn echter niet allemaal voor eenzelfde categorie bestemd, ze worden over de diverse werknemerscategorieën verdeeld.

Elke werknemerscategorie moet vertegenwoordigd kunnen worden. In de praktijk zal elke categorie over een aantal mandaten kunnen beschikken in verhouding tot het aantal werknemers per categorie.

OPGELET! De regel voor de berekening van het aantal kandidaten dat elke vakbond mag voordragen, is eenvoudig: **twee kandidaten per mandaat** (dit is een maximum) **per vakbond**.

Ter illustratie een voorbeeld: in een bedrijf zijn er 3 arbeidersmandaten en 3 bediendemandaten te begeven

Het ABVV kan dus 6 arbeiderskandidaten en 6 bediende-kandidaten voordragen, net zoals het ACV en de ACLVB. In totaal kunnen er op dit bedrijf dus 36 kandidaturen voorgedragen worden.

Na de verkiezingen beslist de stemuitslag wie onder alle, door de vakbonden voorgedragen, kandidaten, de 6 werknemers-vertegenwoordigers zullen zijn die effectief in het comité zullen zetelen.

Ook voor de ondernemingsraad kan in ons voorbeeld hetzelfde aantal kandidaten voorgedragen worden. Op de OR-lijsten (zie vorig punt) kunnen al of niet dezelfde kandidaten voorkomen als op de lijsten voor het CPBW- het is de vakbond die hierover beslist.

Het aantal mandaten is pas gekend op **dag X** (tussen 9 en 22 februari 2016), net zoals de verdeling over de diverse categorieën. Voor de berekening: zie punt 4.2.5.

Het aantal mandaten wordt bij wet bepaald. Het is echter mogelijk om dit aantal te verhogen via onderhandelingen met de werkgever.

1.8. De werknemers stemmen voor kandidaten uit hun categorie

Alle werknemers met minstens **drie maand** anciënniteit en die geen lid zijn van het leidinggevend personeel kunnen stemmen.

Hun naam komt voor op de kiezerslijst van hun eigen categorie, vermits ze enkel voor hun eigen categorie kunnen stemmen: arbeiders stemmen voor arbeiders, bedienden voor bedienden en – **indien deze categorieën in het bedrijf bestaan** – jongeren voor jongeren, kaderleden voor kaderleden.

De verkiezingen gebeuren trouwens **afzonderlijk**, per categorie, in verschillende verkiezingsbureaus.

Indien de vakbonden voor een bepaalde categorie geen enkele kandidaat voorgedragen hebben, worden er voor deze categorie geen sociale verkiezingen gehouden. Gevolg: deze werknemerscategorie zal in de OR of in het CPBW niet vertegenwoordigd zijn.

OPGELET! In bedrijven waar één van beide categorieën (ofwel arbeiders ofwel bedienden) minder dan 25 werknemers telt, kunnen de kiezers voor beide categorieën stemmen. Zie verder bij punt 3.10. om deze situatie beter te begrijpen.

1.9. Zonder kandidaten geen OR of geen CPBW

Wanneer (voor de sociale verkiezingen 2016) **geen enkele** vakbond kandidaten voordraagt **in een bedrijf dat nochtans**

de verkiezingsprocedure gestart heeft, zal er in dat bedrijf **geen** OR noch CPBW **opgericht worden**. Op een nieuwe mogelijkheid om kandidaten in te dienen en dus in deze organen vertegenwoordigd te worden, moet in dergelijk geval gewacht worden tot de volgende sociale verkiezingen, namelijk tot in 2020.

De wetgeving voorziet immers in dit geval niet in **tussentijdse verkiezingen**. Wanneer een bedrijf de drempels voor het eerst tussen 2016 en 2019 overschrijdt, moet er gewacht worden tot 2020 om verkiezingen te organiseren.

We moeten wel opmerken dat de OR en het CPBW evengoed kunnen functioneren wanneer een werknemerscategorie ontbreekt (bijvoorbeeld omdat er geen arbeiders- of bediendekandidaten waren). **Twee verkozen werknemersvertegenwoordigers** (ongeacht de categorie of de vakbond) **volstaan om een orgaan te laten functioneren**.

Ook wanneer een bedrijf **geen verkiezingsprocedure gestart** heeft ("het doet alsof het van niets weet"), is er niets verloren. De wetgeving voorziet in de mogelijkheid een bedrijf te verplichten verkiezingen te organiseren buiten de normale periode, dus ook na de normale verkiezingsperiode die loopt van 9 tot 22 mei 2016.

1.10. In enkele bijzondere gevallen zijn de kandidaten ambtshalve verkozen

Het is mogelijk dat er voor een van de werknemerscategorieën niet moet worden gestemd om de verkozene(n) aan te duiden. Immers, indien kandidaten enkel door één vakbond voorgedragen zijn en hun aantal gelijk is aan of lager is dan het aantal mandaten dat voor deze categorie voorzien is, dan zijn deze kandidaten ambtshalve verkozen.

Ter illustratie een voorbeeld:

Er zijn 2 arbeidersmandaten te begeven.

Enkel het ABVV draagt 2 kandidaten voor: zij zijn ambtshalve verkozen.

ABVV en ACV dragen elk een kandidaat voor: **er moet worden gestemd**.

1.11. Je bent verkozen in het CPBW en/of in de OR

Dankzij de vakbond kun je invloed uitoefenen. Het spreekt vanzelf dat overleg hier zeer belangrijk is. Trouwens, zowel de ervaring als een aantal studies tonen aan dat bedrijven waar een goede sociale dialoog bestaat, beter presteren dan andere.

Zoals je ongetwijfeld al lang weet, kunnen in een bedrijf twee overlegorganen opgericht worden, namelijk:

- het CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) vanaf 50 werknemers, of, in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven, vanaf **20**.

  en

- de OR (Ondernemingsraad) vanaf 100 werknemers.

Wat kan het CPBW doen? Enkele voorbeelden

- ✓ De werkomgeving verbeteren: zorgen voor nette gebouwen, er op toezien dat afval gesorteerd wordt;
- ✓ Concrete voorstellen indienen ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten of ook om lawaaihinder te verminderen of stress te voorkomen;
- ✓ Er op toezien dat er een preventiebeleid gevoerd met het oog op de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en andere psychosociale risico's;
- ✓ Advies verstrekken over bijvoorbeeld de aankoop van individuele beschermingsmiddelen, zoals schoenen, over de keuze van werkkledij;
- ✓ In het algemeen erop toe zien dat de wetgeving inzake veiligheid op het werk nageleefd wordt;
- ✓ Nakijken of de preventieadviseurs hun opdracht naar behoren vervullen en voorstellen doen ter verbetering van de werking van de preventiediensten.

Wat kan de OR doen ? Enkele voorbeelden

- ✓ Advies uitbrengen over het personeelsbeleid, de arbeidsorganisatie en de werkmethodes;
- ✓ Het arbeidsreglement opstellen en wijzigen (o.a. uurroosters);
- ✓ De economische en financiële toestand, evolutie en vooruitzichten van het bedrijf onder de loep nemen;
- ✓ Zich inzetten om meer vorming te mogen volgen, voor meer werk;
- ✓ De bedrijfsrevisor aanstellen en ontslaan;

✓ De sociale wetgeving doen respecteren.

Eigenlijk vormen de vergaderingen en de voorbereiding ervan maar een deel van je opdrachten als vertegenwoordiger van de werknemers.

De dialoog met het personeel, naar hen luisteren en hen informeren, bijvoorbeeld, zijn een onderdeel van je taak. Op die manier win en behoud je hun vertrouwen. Op die manier ook bewijs je dat je hun belangen verdedigt.

2. De procedure

De procedure van de sociale verkiezingen omvat 150 dagen. Ze begint in december 2015 en eindigt in mei 2016. Ze omvat een hele reeks stappen, voorzien in de reglementering, die verplicht gevolgd moeten worden.

2.1. De kieskalender

Als je voor de eerste maal kandidaat bent, wil je vast en zeker weten:

- wanneer de kandidatenlijst waarop je staat, bij de werkgever **ingediend** moet worden;
- wanneer die lijst aan het personeel **bekendgemaakt** wordt;
- wanneer de verkiezingen en de aanstelling van de verkozenen plaatsvinden.

Op het ogenblik dat je dit leest, kunnen nog geen **precieze** data voor je onderneming gegeven worden !

Maar aangezien de wetgever bepaald heeft dat de kiesperiode loopt van 9 tot 22 mei 2016, weet je dus al dat de verkiezingen **verplicht** in die periode moeten plaatsvinden.

De keuze (in overleg) van de verkiezingsdatum, **hangt af van onderneming tot onderneming** of kan dezelfde zijn in een hele industriesector.

Iedere onderneming of sector volgt dus zijn eigen timing die uitmondt in de datum van de verkiezingen.

OPGELET: Het gaat hier enkel om de keuze van de dag van de verkiezingen tijdens de verkiezingsperiode.

Het is namelijk zo dat de kieskalender wel vastligt: in iedere onderneming telt de kiesprocedure **precies 150 dagen**.

Met andere woorden, alle ondernemingen moeten de procedure starten tussen 11 en 24 december 2015 om de verkiezingen in de wettelijk voorzien periode te organiseren.

Wanneer de verkiezingsdatum eenmaal gekend is, dan vloeien alle andere data van de procedure er logisch uit voort.

Een voorbeeld: de uiterste datum om de kandidatenlijst bij de werkgever in te dienen.

- vinden de verkiezingen plaats op 9 mei 2016, dan moet de kandidatenlijst ten laatste op 15 maart ingediend worden,
- vinden ze plaats op 11 mei, dan moet de kandidatenlijst ten laatste op 17 maart ingediend worden.

2.2. Over X en Y

Wat vooral opvalt bij het lezen van de kieskalender is het gebruik van de letters **X** en **Y**.

X: staat voor de dag waarop de datum van de verkiezingen wordt aangeplakt in de onderneming. Die datum ligt 90 dagen vóór Y. In het kiesjargon spreekt men van de *"**dag X**"*.

Y: staat voor de datum en dus de dag van de verkiezingen. Hij komt 90 dagen na X. In het kiesjargon spreekt men van de "**dag Y**".

Om te bepalen op welke dag een kiesverrichting moet plaatsvinden, moet je altijd kijken naar dag **X** en dag **Y**. Met andere woorden, X en Y zijn de spildata waarrond de hele sociale verkiezingen draaien.

Een hele reeks formaliteiten moeten uitgevoerd worden in de periodes vóór en na de dagen X en Y. Voor de berekening van deze periodes, moet steeds geteld worden in kalenderdagen (van maandag tot zondag) en niet in werkdagen.

⇨ Voor alle data die **vóór** de dag van de verkiezingen liggen, moet je naar **X** teruggrijpen.

Voorbeeld 1

De begindatum van de procedure voor de sociale verkiezingen moet uiterlijk op **X-60** vallen, dit wil zeggen 60 dagen vóór de dag X.

De datum waarop de kandidaturen ingediend moeten worden, moet uiterlijk op **X+35** vallen, dit is 35 dagen na dag X.

⇨ Voor alle data **na** de verkiezingsdag moet je naar Y teruggrijpen.

Voorbeeld 2

De werkgever moet de verkiezingsuitslagen en de samenstelling van de ondernemingsraad of het comité ten laatste op Y+2 uithangen.

Besluit

Van zodra **dag X in je bedrijf** gekend is, kun je de andere belangrijke data van de procedure vóór en na X bepalen.

De kieskalender en de app die het ABVV heeft ontwikkeld stelt alle mogelijke data voor, ongeacht de datum van de verkiezingen.

2.3. Vervaldata die strikt gerespecteerd moeten worden

De kiesprocedure telt een aantal vervaldagen die vastliggen ten opzichte van de dagen X en Y.

Die vervaldagen moeten absoluut gerespecteerd worden: eens de vervaldag is overschreden, kan de gestelde handeling geen enkel gevolg te weeg brengen !

Wanneer bijvoorbeeld werknemers niet werden opgenomen in de voorlopige kiezerslijst, dan bepaalt de reglementering dat er in de onderneming ten laatste op X+7 daartegen klacht moet worden ingediend.

Doet men dit pas op X+8 (of later), dan is het te laat. De lijst zal niet meer aangepast kunnen worden en de betrokken werknemers zullen niet op de definitieve lijst staan, en zullen dus ook niet kunnen gaan stemmen! Ze zullen evenmin kandidaat kunnen zijn, zelfs niet als ze aan alle andere kiesvoorwaarden voldoen.

De kieskalender moet strikt in acht genomen worden.

De reglementering voorziet ook nog in een ander principe: wat al afgesloten is kan achteraf niet meer aangevochten worden, **zelfs indien er fouten door de werkgever of de vakbonden werden gemaakt**!

De **verkorte kieskalender** hieronder bevat de belangrijkste vervaldata van de procedure:

X-60 (11 tot en met 24 december 2015): de werkgever geeft schriftelijke informatie over 5 punten: datum, aantal werknemers per personeelscategorie, kaderpersoneel, leidinggevend personeel en technische bedrijfseenheden.

X-35 (5 tot en met 18 januari 2016): de werkgever neemt een beslissing over de technische bedrijfseenheden, de functies van het leidinggevend en het kaderpersoneel.

X-30 (10 tot en met 23 januari 2016): aanvang van de bescherming van de kandidaten.

X (9 tot en met 22 februari 2016): aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

X+28 (8 tot en met 21 maart 2016): de kiezerslijsten, het leidinggevend en het kaderpersoneel en het aantal mandaten worden definitief afgerond als er een interne klacht of een beroep bij de arbeidsrechtbank ingediend werd.

X+35 (15 tot en met 28 maart 2016): de vakbonden moeten de kandidatenlijsten voor de ondernemingsraad en het comité ingediend hebben.

X+40 (20 tot en met 02 april 2016): de werkgever hangt de namen van de kandidaten uit (of maakt ze elektronisch bekend indien aan de voorwaarden daartoe is voldaan, zie verder).

X+56 (5 tot en met 18 april 2016): eventueel akkoord over het stemmen per brief.

X+80 (29 april tot en met 12 mei 2016): overhandiging of opsturen oproepingsbrieven en stembiljetten (bij stemmen per brief).

Y (9 tot en met 22 mei 2016): dag van de stemming

Y+45 (23 juni tot en met 6 juli 2016): **uiterste datum voor de eerste vergadering van de ondernemingsraad of het comité.**

3. Kandidaat zijn voor het ABVV

3.1. Voorwaarden voor een geldige kandidatuur

De voorwaarden om kandidaat te kunnen zijn, zijn bij wet bepaald. Kandidaten moeten aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

- minstens 18 jaar (16 jaar voor de categorie jeugdige werknemers) maar nog geen 65 jaar oud zijn,
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, geen preventieadviseur of geen vertrouwenspersoon zijn in de TBE waar men de functie uitoefent,
- een ononderbroken anciënniteit in de onderneming hebben van **6 maanden** of bij **onderbreking** gedurende in totaal **9 maanden** in **2015** gewerkt hebben met een arbeids- of een leerovereenkomst.

Er wordt rekening gehouden met alle tewerkstellingsperiodes en ook met de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Kandidaten moeten aan die voorwaarden voldoen op de dag van de verkiezingen in mei 2016.

In tegenstelling tot de wetgevende verkiezingen mogen alle werknemers die aan die verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, aan de verkiezingen deelnemen, zonder enige discriminatie. Werknemers met buitenlandse nationaliteit mogen eveneens hun kandidatuur stellen en hun stem uitbrengen. Op die manier zijn de sociale verkiezingen echt democratisch.

Trouwens, in de loop van de verkiezingsprocedure wordt de nationaliteit van de kandidaten op geen enkel document vermeld.

3.2. Het voordragen van zijn eigen kandidaten: een zaak van het ABVV!

Zoals je weet (Zie punt 1.5. hiervoor) zal het ABVV de kandidaturen moeten voordragen. In de praktijk is het zo dat het ABVV de kandidatenlijsten (één per werknemerscategorie) officieel bij de werkgever indient.

Het moet dit doen binnen de in de procedure vastgelegde termijn, namelijk ten laatste op X+35. In jouw bedrijf ligt die datum tussen 15 en 28 maart 2016.

Het ABVV bepaalt in volle onafhankelijkheid wie het voordraagt. In de mate van het mogelijke wordt ernaar gestreefd dat de kandidatenlijsten min of meer een weerspiegeling zijn van de samenstelling van het personeel in de onderneming: evenwicht man-vrouw, werknemers van alle afkomst, vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen van het bedrijf.

Het spreekt voor zich dat het ABVV **NOOIT** de namen van de kandidaten, noch de namen van de mensen die contact opnamen om zich eventueel kandidaat te stellen, aan de directie doorgeeft vóór de datum waarop het de lijst indient (uiterlijk dus op X+35). Die informatie is strikt vertrouwelijk.

3.3. De werkgever kan zich niet verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet

De werkgever en de andere vakbonden zullen natuurlijk de kandidatenlijsten die het ABVV ingediend heeft, zorgvuldig onderzoeken.

In de praktijk gaan ze na of aan de wettelijke verkiesbaarheidvoorwaarden is voldaan. Als dit het geval is, dan is je kandidatuur wettelijk in orde en **kan ze niet aangevochten worden.** Met andere woorden: de werkgever, noch het ACV of de ACLVB kunnen zich verzetten tegen een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet.

Bovendien mogen zij ook geen oordeel vellen over de wenselijkheid van een kandidatuur of eigen **bijkomende** voorwaarden opleggen, zoals bijvoorbeeld een voldoende kennis van de taal. De wet geeft immers een **beperkende** opsomming van de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

3.4. Je bent beschermd nog vóór de directie kennis heeft van je kandidatuur

De kandidaten zijn beschermd tegen ontslag **nog vóór de werkgever hun namen kent**

Die bescherming begint te lopen op X-30. Ze vangt dus aan in je bedrijf in de periode tussen 10 en 23 januari 2016.

Voor meer informatie, zie hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 2. Wat is nieuw bij deze verkiezingen ?

Net zoals bij de vorige sociale verkiezingen werd het juridisch kader van de sociale verkiezingen van 2016 gewijzigd. Deze keer gebeurde dat door de wetgevingen met betrekking tot de drempel en de beroepen af te schaffen en in te voegen in de wet betreffende de sociale verkiezingen van 4 december 2007.

De wet van 2 juni 2015 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de welzijnswet van 4 augustus 1996, is verschenen in het Belgisch Staatsblad van 22 juni 2015 en treedt onmiddellijk in werking.

In 2012 was de reglementering met betrekking tot de sociale verkiezingen versnipperd in drie wetten:

- de wet van 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen (wet drempel)
- de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (wet procedure)
- de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen (wet beroepen)

Voortaan zullen de bepalingen met betrekking tot de procedure van de sociale verkiezingen, de bepalingen met betrekking tot de gerechtelijke stappen in het kader van de sociale verkiezingen en de bepalingen met betrekking tot de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden opgenomen zijn in één enkele wet, de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen gewijzigd door de wet van 2 juni 2015. Eveneens zijn het KB betreffende de berekening van de uitzendkrachten en het KB betreffende de stembiljetten in beschutte werkplaatsen afgeschaft en mee geïntegreerd in de eengemaakte wet.

De verkiezingsprocedure verandert nauwelijks.

De wijzigingen situeren zich voornamelijk op het vlak van de modernisering en de informatisering van bepaalde stappen die de procedure juridisch omkaderen en op het vlak van de administratieve vereenvoudiging.

Voortaan hebben de vakbonden de mogelijkheid bepaalde formulieren met betrekking tot kandidatenlijsten elektronisch via de webapplicatie van de FOD in te dienen. Naast dit moeten modelformulieren voortaan gebruikt worden.

Het klassieke Ministerieel Omzendschrijven wordt voor deze verkiezingen, net zoals in 2012, vervangen door een brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die is gepubliceerd op de website van deze FOD. Je vindt de tekst ervan integraal als bijlage bij dit vademecum.

Opvallend is wel dat gekozen werd om de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen ***van het jaar 2008, gewijzigd in 2011, nogmaals*** te wijzigen, niet om een volledig nieuwe wet te maken.

De wet heet daarom "**Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen**", zonder verwijzing naar het jaar 2016 dus. Op het eerste zicht misschien wat verwarrend, daarom dat we daar hier speciaal de nadruk op leggen.

Je vindt hieronder een samenvatting van de wijzigingen in de reglementering voor de sociale verkiezingen 2016.

A. Wijzigingen van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (Wet S.V.) door de wet van 2 juni 2015 (B.S. 22 juni 2015)

De kiesdrempels

Kiesdrempel tot instelling van ondernemingsraden vanaf 100 werknemers.(Wet S.V., art. 3)

De kiesdrempel tot instelling van ondernemingsraden vastgelegd op 100 werknemers is voortaan opgenomen in de wet van 4 december 2007 betreffende sociale verkiezingen. De kiesdrempel geldt enkel voor de sociale verkiezingen 2016. Deze drempel geldt zowel voor bestaande als voor nieuwe ondernemingsraden als bij tussentijdse verkiezingen

Overdracht van onderneming onder gerechtelijk gezag (Wet SV., artikel 7,§3)

De berekening van de drempel van werknemers tewerkgesteld in onderneming overgedragen krachtens overeenkomst in de loop van de referteperiode dient enkel te gebeuren tijdens de tijdspanne na de conventionele overgang. Deze berekeningswijze zal vanaf heden op identieke wijze toegepast worden voor de onderneming overgedragen onder gerechtelijk gezag (wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van

ondernemingen). Deze bepaling geldt zowel voor de ondernemingsraad als voor het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Invoeging K.B. uitzendkrachten van 12 september 2011 in de wet (Wet SV., art. 7,§4)

De bepalingen aangaande de wijze waarop uitzendkrachten in aanmerking moeten genomen worden voor de berekening van de kiesdrempel bij de gebruiker (niet het uitzendkantoor!) stonden in een Koninklijk Besluit dat om de vier jaar werd aangenomen. De bepalingen van dit K.B. worden nu integraal overgenomen in de wet sociale verkiezingen, wat de leesbaarheid van de regelgeving omtrent sociale verkiezingen bevordert.

Het komt hierop neer dat voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers in de onderneming, de uitzendkrachten bij de via DIMONA aangegeven of in een personeelsregister ingeschreven werknemers moeten meegeteld worden bij de berekening van de kiesdrempel. Daartoe moeten de gebruikers de uitzendkrachten, behoudens zij die een vaste werknemer vervangen wiens overeenkomst is geschorst, in een bijlage bij het personeelsregister opnemen gedurende heel het laatste kwartaal van 2015 (oktober, november, december).

Ter herinnering: het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker, wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen dat elke uitzendkracht gewerkt heeft, behalve zij die een vaste werknemer vervangen, te delen door 92 (= aantal kalenderdagen in 4de kwartaal).

Periode tijdens dewelke de sociale verkiezingen 2016 worden gehouden (Wet S.V., art. 9)

De verkiezingen voor de aanwijzing van de afgevaardigden zullen plaatshebben gedurende een periode die aanvangt op 9 mei 2016 en eindigt op 22 mei 2016.

De 4 gerechtelijke beroepen i.v.m. de sociale verkiezingen (Wet S.V., art. 12bis, 31bis, 39, 78bis)

Inhoudelijk werden de beroepsprocedures niet gewijzigd. De 4 gerechtelijke beroepen staan voortaan opgenomen in de wet betreffende de sociale verkiezingen. De artikelsgewijze nummering van de vorige wet sociale verkiezingen werd behouden, vandaar de bis – artikels.

Kennisgeving van de voorlopige kiezerslijsten op dag X (Wet Sv., art. 14, al. 4)

Op dag X hangt de ondernemingsraad of het comité of bij afwezigheid van die twee organen, de werkgever, een aantal mededelingen uit (= het bericht X). Dit bericht bevat onder meer de voorlopige kiezerslijsten per categorie.

Dit bericht wordt intern ter kennis van de werknemers gebracht (aangeplakt of elektronisch ter beschikking gesteld). Afschriften worden opgemaakt en gecommuniceerd per post of via de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid en Arbeid aan de interprofessionele organisaties.

In het verleden moest de werkgever, waar de vorige keer geen sociale verkiezingen plaatshadden, de voorlopige kiezerslijsten zenden naar de interprofessionele organisaties bij de afwezigheid van de OR of CPWB.

Voortaan moeten de voorlopige kiezerslijsten niet meer naar de interprofessionele organisaties worden verstuurd indien er een syndicale delegatie in het bedrijf aanwezig is.

Hoewel het bericht X steeds moet worden geafficheerd in het bedrijf, valt het toch te betreuren dat de voorlopige kiezerslijsten niet meer moeten worden opgestuurd naar het federaal ABVV indien er een syndicale delegatie aanwezig is. Dit is vooral vervelend in de bedrijven waar het ABVV (maar wel de andere vakbond(en)) over geen syndicale delegatie beschikt of beschikken.

Belangrijkste wijziging: de indiening/wijziging/vervanging van de kandidatenlijsten (Wet S.V., art. 33, 37 en 38)

De werkgever moet op verschillende tijdstippen (X-60, X-35 en X) van de verkiezingsprocedure informatie of beslissingen meedelen aan de FOD en de vakbonden. Dit kan zowel via de post rechtstreeks naar de zetels van de vakbonden of via elektronische weg opladen naar de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (= de webapplicatie). Tot nu toe, konden enkel de ondernemingen documenten via de webapplicatie opladen.

In de toekomst, kunnen werknemersorganisaties (en de NCK) naast de klassieke papieren weg, eveneens sommige documenten opladen via de webapplicatie ter beschikking gesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zijnde het indienen van kandidatenlijsten, de wijzigingen aan ingediende lijsten wegens bezwaar en de vervanging van kandidaten. <u>Enkel deze gegevens kunnen vakbonden en de NCK via de webapplicatie opladen ! Voor de zogenaamde “huislijsten” van kaderleden</u>

verandert er niets. Zij kunnen enkel kandidatenlijsten indienen op papieren wijze.

Eens de vakbond een communicatiewijze heeft gekozen – elektronisch of papier, dient deze communicatiewijze consequent te worden aangehouden. Latere aanpassingen aan de kandidatenlijsten dienen consequent op dezelfde wijze te gebeuren als de eerst gebruikte wijze. Een initieel, tijdig ingediende papieren lijst kan nooit vervangen of verbeterd worden door een tijdig ingediende, elektronische kandidatenlijst. Zo kan ook een initieel, tijdig ingediende elektronische lijst nooit vervangen/verbeterd worden door een tijdig ingediende papieren lijst !

Deze keuze dient consequent te gebeuren per orgaan (OR of CPBW). Binnen eenzelfde technische bedrijfseenheid kunnen de verschillende beroepscentrales van het ABVV bijgevolg beslissen om de kandidatenlijsten voor de OR elektronisch in te dienen en de kandidatenlijsten voor de CPBW op papieren wijze. Volgens de ABVV interne afspraken kan de elektronische wijze enkel gebruikt worden inden er tussen betrokken centrales unanimiteit is over het gebruik ervan.

Voorbeeld: een NV telt 2 technische bedrijfseenheden (Brussel, Gent). Brussel telt 110 werknemers, Gent 53 werknemers. De technische bedrijfseenheid Brussel zal 2 organen moeten oprichten. De beroepscentrales van het ABVV kunnen beslissen om de kandidatenlijsten voor de OR via de webapplicatie in te dienen, terwijl diezelfde beroepscentrales van het ABVV eveneens geldig kunnen beslissen om de kandidatenlijsten voor het CPBW bij de post te versturen. Ter herinnering, de indiening van de lijsten kan enkel in naam van het ABVV plaatvinden (niet op naam van de centrales)

Papieren lijsten

Kiest men voor een papieren weg, dan moeten de bovenvermelde handelingen gebeuren door middel van een model **conform** (niet identiek) aan het modelformulier dat aan de wet als bijlage werd toegevoegd. Toch raden we sterk aan de modelformulieren van de FOD WASO te gebruiken indien de kandidatenlijsten worden opgestuurd of afgegeven aan de werkgever.

TIP: hou altijd het bewijs van verzending of van overhandigen van de kandidatenlijsten bij (ofwel bewijs van aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, transmissierapport fax, e-mail of lijst gedateerd en ondertekend “voor ontvangst” door de werkgever of zijn aangestelde.

Elektronische lijsten

Kiest men voor de elektronische weg, dan **moeten** de vakorganisaties de modelformulieren gebruiken en aan de hand van het voorgeschreven formaat. Hier dienen dus wel identieke formulieren te worden gebruikt. Alle formulieren zijn gratis te downloaden op de site van de FOD.

Om de rechtszekerheid te verhogen en om op sluitende wijze te kunnen bewijzen dat een militant van het ABVV als kandidaat werd voorgedragen bij de sociale verkiezingen, hebben de sociale gesprekspartners afgesproken dat de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ervoor zal zorgen dat de vakorganisatie die een kandidatenlijst elektronisch heeft ingediend, onmiddellijk na het opladen een ontvangstbewijs zou ontvangen In de wettekst staat hierover echter niets! Een echt ontvangstbewijs waarbij de FOD de technische bedrijfseenheid, het orgaan, de categorie, de lijst zelf, enz. in een mail bevestigt, zal je dus niet ontvangen, wel een heel korte replymail. Wij raden u dan ook een schermopname te maken (print screen) en dit zorgvuldig te bewaren.

Iedere vakbond kan steeds achteraf bij de FOD zelf bovenstaande bewijsstukken opvragen indien er betwistingen zouden rijzen omtrent de ingediende kandidatenlijst.

Aandachtspunt: Elke persoon die beschikt over een login en paswoord die hem toegang verschaft tot de webapplicatie, wordt vermoed geldig gemandateerd te zijn door de interprofessionele organisatie. De volmachthouder vertegenwoordigt bijgevolg het federaal ABVV, overeenkomstig de interne protocollen van het ABVV.

Vervanging van een kandidaat die van de lijst werd geschrapt omdat hij tijdig zijn kandidatuur had ingetrokken (Wet Sv, art. 38)

Inhoudelijk is dit niet nieuw, maar de tekst werd verduidelijkt, zodanig dat het artikel 38 nu expliciet vermeldt dat een kandidaat die van de lijst werd geschrapt omdat deze binnen de voorziene termijn zijn kandidatuur had ingetrokken, wel degelijk mag vervangen worden. *Het is dus niet langer nodig daartoe de artikels 37 en 38 samen te lezen om dit te kunnen concluderen*.

Administratieve vereenvoudigingen (Wet Sv., art. 13, 51, 57, 58)

De administratie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft de huidige wetgeving rond de sociale verkiezingen geëvalueerd.

Een aantal administratieve verplichtingen werd opgeheven en kadert in de algemene tendens van de verlichting van de administratieve taken van de Inspectiediensten (Toezicht op de sociale wetten) zodat deze zich meer en beter op andere opdrachten kunnen concentreren.

Indien de kiesverrichting wordt geschorst wegens een staking of indien 25% van de arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos zijn, moet deze beslissing tot schorsing niet meer worden medegedeeld aan de inspecteur-districtshoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Een aantal stemverrichtingen zoals het inrichten van het stemlokaal, de verzegeling van de stembussen, het opmaken en bewaren van processen – verbaal, alsmede de bewaring van de bij de stemming gebruikte stembiljetten, moeten niet meer moeten worden gecommuniceerd door de voorzitter van het stembureau aan de inspecteur-districtshoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Indien er een akkoord bestaat omtrent de stemming per brief, moet de onderneming de inspecteur-districtshoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten niet meer inlichten. De verplichtingen om de ongeldige stembiljetten over te maken aan de inspecteur-districtshoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten en om het bijhorende P.V. op te maken worden eveneens afgeschaft.

B. Wijziging van de bedrijfsorganisatiewet van 20 september 1948 en de welzijnswet van 4 augustus 1996

Cumulverbod functie van vertrouwenspersoon en (kandidaat)afgevaardigde in comité en ondernemingsraad.

Krachtens artikel 57 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 – en dit sinds de invoering van de wetten rond de preventie van psychosociale risico's die sinds 1 september 2014 in werking zijn -is de functie van vertrouwenspersoon voortaan onverenigbaar met de functie van werkgevers- of personeelsafgevaardigde in de comités.

Een dergelijke onverenigbaarheid wordt nu ook voorzien in de bedrijfsorganisatiewet, zodat vertrouwenspersonen geen

werkgevers- of personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraden mogen zijn (artikel 16, tweede lid).

Het cumulverbod geldt ook voor kandidaten die vóór 1 september 2014 reeds vertrouwenspersoon waren. De werkgevers- en personeelsafgevaardigden zullen met andere woorden. een keuze dienen te maken tussen één van de twee functies (art. 28 tot 32 wet SV van 2 juni 2015).

Hoofdstuk 3. Een aantal sleutelbegrippen

3.1. Moet de werkgever verkiezingen organiseren?

3.1.1. Drempels: 50 en/of 100 werknemers !!!

Het is het aantal in 2015 in de onderneming gewoonlijk **gemiddeld tewerkgestelde werknemers** dat uitsluitsel geeft of de werkgever al dan niet verkiezingen moet organiseren voor een OR en/of voor een CPBW. Een CPBW moet verkozen worden vanaf **50 werknemers**, een OR vanaf **100**.

Wet OR, art.14 § 1
Wet CPBW, art. 49
Wet S.V., art. 3 en 6

In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld zodra zij gewoonlijk gemiddeld **20 werknemers** tewerkstellen.

Verderop vind je de uitleg over hoe je dat aantal **berekent**.

Zie 4.3.

Speciaal geval: behoud van de Ondernemingsraad in een onderneming die onder de drempel van 100 werknemers zakt

Wet OR, art. 18
Wet S.V., art. 86

In ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een OR opgericht werd of had moeten worden, en die onder de drempel van 100 werknemers gezakt zijn, moet bij de verkiezingen van 2016 een OR opgericht worden **voor zover het gemiddeld aantal werknemers niet onder de 50 is gedaald**.

Er zijn nochtans geen verkiezingen om de werknemersvertegenwoordigers in die OR aan te wijzen.

Het zijn namelijk de in het CPBW verkozen afgevaardigden die het mandaat van afgevaardigde in de OR zullen uitoefenen. Het gaat niet om een samensmelting van beide organen, noch om de overname van de bevoegdheden van de OR door het CPBW. Er moet **een nieuwe OR** geïnstalleerd worden, die los van het CPBW werkt. Daarbij moeten alle regels die gelden voor de OR, ook de benoeming van een bedrijfsrevisor, nagekomen worden.

Wet S.V., art. 86

Zolang het aantal werknemers tussen de 50 en de 100 blijft, moet bij **elke nieuwe verkiezing** een nieuwe OR geïnstalleerd worden. Anders gezegd, indien er in 2012 een OR opgericht moest worden, dan moet dit opnieuw gebeuren in 2016 en ook bij alle daarop **volgende sociale verkiezingen**, indien de drempel van 50 werknemers dan nog steeds gehaald wordt.

Het spreekt vanzelf dat bij overschrijding van de drempel van 100, de werknemers opnieuw hun afgevaardigden in de OR zullen kunnen verkiezen.

Die regel geldt eveneens voor ondernemingen die een OR die **geheel of gedeeltelijk** behouden werd **na een overgang krachtens overeenkomst of een splitsing** (art. 21 § 10 van de wet van 20 september 1948), of na een overdracht onder gerechtelijk gezag (art. 21 § 12 van de wet van 20 september 1948) moeten vernieuwen.

Wet OR, art. 18

Met andere woorden: er moet een OR opgericht worden in elk van de TBE die voortvloeien uit een overgang krachtens overeenkomst of een splitsing van een onderneming of een overdracht onder gerechtelijk gezag die in 2012 een OR opgericht heeft of had moeten oprichten, en dit voor zover het gemiddeld aantal werknemers in elk van die TBE tenminste 50 werknemers bedraagt. Het mandaat wordt uitgeoefend door de in het CPBW verkozen afgevaardigden.

Nemen we het geval van een onderneming met 150 werknemers (en met een OR) die opgedeeld wordt in een entiteit van 60 en een entiteit van 90 werknemers. Zowel in de eerste als in de tweede entiteit moet bij de verkiezingen van 2016 een OR opgericht worden.

In onderstaand schema vatten we dit nog even samen:

	50-99 WERKNEMERS		**100 OF MEER WERKNEMERS**
2012	Geen oprichting OR	Wel oprichting OR	
2016	▪ Verkiezing CPBW	▪ Verkiezing CPBW ▪ Oprichting OR met verkozenen CPBW	▪ Verkiezing CPBW ▪ Verkiezing OR

In welbepaalde gevallen kan de kiesprocedure ook geschorst worden op verzoek van de werknemers.

De kiesprocedure kan worden stopgezet in drie gevallen, namelijk:

1° wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend;

Wet S.V., art. 78

2° wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl één of meerdere lijsten ingediend zijn voor minstens één andere personeelscategorie;

3° wanneer één enkele representatieve werknemers-organisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of wanneer enkel één groep van kaderleden een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen gewone mandaten; in dat geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

3.1.2. De letter van de procedure: wetten en besluiten

De instelling van Ondernemingsraden en Comités voor Veiligheid en Gezondheid is in het Parlement goedgekeurd na de 2de Wereldoorlog. Ze werden voorafgegaan door akkoorden waarin de werkgevers de vakbonden officieel moesten erkennen als gesprekspartners en vertegenwoordigers van de werkende bevolking. Zo dateert de eerste interprofessionele **CAO** die de **Vakbondsafvaardigingen** erkent van **1947**.

De inrichting van **Ondernemingsraden** is in privébedrijven (met meer dan 100 werknemers) wettelijk verplicht sinds de wet van **20 september 1948** over de "organisatie van het bedrijfsleven".

Op **10 juni 1952** volgde de wet inzake "Veiligheid en Gezondheid van de arbeiders", en de **Comités Veiligheid en Gezondheid** (vanaf 50 werknemers). Deze Wet werd vervangen door de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (4 augustus 1996), gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 september 1996.

In het begin vonden de verkiezingen alleen plaats in privéondernemingen uit de zogenaamde "industriële en commerciële" sectoren (bijvoorbeeld N.V. uit de metaalsector, de bankwereld, grootwarenhuizen…). Sinds 1975 moeten ze ook doorgaan in de "niet-commerciële" of "non-profit" sector (privéziekenhuizen, vrij onderwijs, enz...).

Als bijlage vind je de beide wetten, zoals die bij het afsluiten van de redactie van dit vademecum van toepassing waren (september 2015).

Heel wat basisregels uit de procedure volgen uit wetsartikels uit een van beide wetten. Als referentie vind je dan "Wet OR, art. x" of "Wet CPBW, art. z".

Voortaan zijn de bepalingen met betrekking tot de procedure van de sociale verkiezingen, de bepalingen met betrekking tot de gerechtelijke stappen in het kader van de sociale verkiezingen en de bepalingen met betrekking tot de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden opgenomen in één enkele wet, de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen gewijzigd door de wet van 2 juni 2015.

Eveneens werden het KB betreffende de berekening van de uitzendkrachten en het KB betreffende de stembiljetten in

beschutte werkplaatsen afgeschaft en mee geïntegreerd in de eengemaakte wet.

Tot slot verduidelijkt de Minister van Werk nog een aantal procedurekwesties via een brochure die is gepubliceerd op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Referentie: Broch., Hfst… " Je vindt deze brochure integraal als bijlage bij dit vademecum.

3.1.3. Verschillende beroepsprocedures

De oprichting van een Ondernemingsraad en een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is dus wettelijk verplicht. Als een onderneming rechten schendt, of de regels van de procedure niet naleeft, kan een werknemer (of de vakbond) een **beroep doen** op de inspectie, binnen de onderneming een **beroepsprocedure starten**, of een beroep inleiden bij de Arbeidsrechtbank. In laatste instantie kun je zelfs nog een beroep doen op het Hof van Cassatie.

- **Toezicht op de Sociale Wetten**

Bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg bestaat een zogenaamde “Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten”.

De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen bepaalt in enkele gevallen uitdrukkelijk dat de sociale inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen, moeten tussenkomen in geval van meningsverschil tussen de werknemers en de werkgever (bijvoorbeeld discussie over de datum van de sociale verkiezingen).

- **De arbeidsrechtbank**

De verkiezingsprocedure is zo opgevat dat eventuele geschillen tussen werkgevers en werknemers-vertegenwoordigers zoveel als mogelijk in de schoot van de bestaande ondernemingsorganen kunnen worden opgelost. Bij de verschillende fasen voorziet de procedure dus in de mogelijkheid voor de werknemers om tegen ongegronde beslissingen van de werkgever klacht in te dienen.

Bovendien bepaalt de wetgeving dat bij aanhoudende meningsverschillen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers, deze laatsten beroep kunnen aantekenen bij de Arbeidsrechtbank (of uitzonderlijk bij het

Wet OR, art. 24
Wet CPBW, art. 79

Arbeidshof). De uitspraken van de arbeidsrechtbank zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Een cassatieberoep is wel mogelijk. Ze moeten daartoe wel strikt de in de wetgeving opgelegde termijnen naleven. De werknemersvertegenwoordigers en zelfs de werknemers kunnen dat doen bij middel van een (aangetekend te versturen) **eenvoudig verzoekschrift**.

De rechtbank moet dan op grond van een verkorte, vereenvoudigde procedure binnen enkele weken of dagen oordelen.

OPGELET! Als de procedure in de mogelijkheid voorziet om in de schoot van de onderneming klacht in te dienen tegen een beslissing van de werkgever, dan moet eerst die mogelijkheid benut worden **alvorens men zich tot de rechtbank richt**.

Belangrijk: alle termijnen om beroep aan te tekenen moeten nauwgezet worden gerespecteerd !

Indien men in de onderneming niet binnen de wettelijke termijn klacht heeft ingediend, dan is het beroep ongeldig.

Als de uiterste dag voor het indienen van een beroep bij een rechtbank een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt de vervaldag van de termijn verschoven naar de eerstvolgende werkdag.

Gerechtelijk Wetboek, artikel 53

De bijzonderste punten waarvoor beroep bij de Arbeidsrechtbank aangetekend worden hieronder nader toegelicht.

- **Eerste beroep**

Wet S.V., art. 12 bis

Rechtzetting van één of meerdere **door de werkgever meegedeelde beslissingen** of geen beslissing meegedeeld en aangeplakt (of elektronisch ter beschikking van de werknemers gesteld) op X-35 inzake het aantal TBE of juridische entiteiten (op te richten CPBW en/of OR), de functies van het leidinggevend en het kaderpersoneel.

Het beroep moet **ten laatste op X-28** ingediend worden. De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 23 dagen na ontvangst van het beroep.

OPGELET! De informatie meegedeeld en aangeplakt (of elektronisch ter beschikking van de werknemers gesteld) door de werkgever op X-60 is niet vatbaar voor beroep of verzet bij de Arbeidsrechtbank. Ze heeft immers tot doel het overleg tussen X-60 en X-35 mogelijk te maken.

- **Tweede beroep**

Wet S.V., art. 31 bis

Rechtzetting van één of meerdere punten van het bericht dag X: kieslijsten, aantal mandaten en verdeling ervan, lijst met leidinggevend personeel en lijst kaderpersoneel.

OPGELET! Er zijn drie stappen:

1° **Bezwaar** in te dienen (intern) in de onderneming bij OR of CPBW of bij ontstentenis daarvan bij de werkgever op ten laatste X+7.

2° **Beslissing** van de OR, het CPBW of bij ontstentenis daarvan de werkgever binnen de 7 dagen (X+14 ten laatste).

3° **Beroep** bij de arbeidsrechtbank op ten laatste X+21 tegen die beslissing of de afwezigheid van beslissing hoewel een geldige klacht werd ingediend.

De rechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen na de indiening van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Cassatieberoep is wel mogelijk.

- **Derde beroep**

Wet S.V., art. 39

Rechtzetting of schrapping kandidatenlijsten.

OPGELET! Een betwisting van kandidaturen gebeurt in twee stappen:

- De **klachten** in verband met de kandidatenlijst moeten voorafgaandelijk aan de werkgever meegedeeld worden **op ten laatste X+47**.
- Daarna **beroep** voor de arbeidsrechtbank uiterlijk op **X+61**, dit wil zeggen binnen de vijf dagen volgend op het verstrijken van de vervaldag voor het aanplakken van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten (X+56).

De rechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen na de indiening van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Cassatieberoep is wel mogelijk.

Noteer dat de werkgever eveneens beroep kan aantekenen tegen de voorgedragen kandidaten, **zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend.**

- **Vierde beroep**

Wet S.V., art. 78 bis § 1

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de verkiezingsuitslag, en laatste op Y+15.

Totale of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing om de procedure stop te zetten, rechtzetting van de uitslagen en tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging wanneer de leden hiervan geen

leidinggevende functie hebben op het ogenblik van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X).

De rechtbank doet uitspraak binnen de 67 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

Er kan enkel in hoger beroep **bij het arbeidshof** gegaan worden wanneer het geschil handelt over een verzoek tot volledige of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing om de procedure stop te zetten of een verzoek tot correctie van de verkiezingsuitslag, of wanneer men een lid van de werkgeversdelegatie betwist dat geen leidinggevende functie heeft.

Wet S.V., art. 78 bis § 2

Het beroep moet ingediend worden binnen de 15 dagen na de betekening van het vonnis in eerste aanleg. Het arbeidshof oordeelt dan binnen de 75 dagen na de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

OPGELET!

Het oude CPBW of de oude OR blijven hun opdracht vervullen totdat de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief zijn samengesteld.

Bij **definitieve vernietiging** begint de nieuwe kiesprocedure **binnen de 3 maanden** na die beslissing.

Voor elke fase van de procedure wordt precies aangegeven welke termijnen nageleefd moeten worden voor de indiening van een klacht of van een beroep.

Wanneer er een geschil is over een punt dat niet uitdrukkelijk in de kieswetgeving voorzien is (bijvoorbeeld een actie in verband met de oprichting zelf van een OR of een CPBW), dan moet de normale procedure voor de arbeidsgerechten gevolgd worden (normale dagvaarding, normale termijnen).

Neem bij problemen contact op met je vakbondssecretaris of de dienst sociaal recht van het ABVV.

TABEL VAN BEROEPEN

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
X-35 tot X-28	5/1-18/1 12/1-25/1	**Wet S.V., art. 12 bis**	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de beslissing over: ▪ functies leden leidinggevend personeel en kaderpersoneel ▪ aantal, indeling grenzen en beschrijving Technische Bedrijfseenheden of over de afwezigheid van een beslissing

PERIODE OF VERVALDATUM	DATUM	WETSARTIKEL	OMSCHRIJVING BEROEP/VERRICHTING
X-28 tot X-5	12/1-25/1 4/2-17/2	**Wet S.V., art. 12 bis**	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
X tot X+7	9/2-22/2 16/2-29/2	**Wet S.V., art. 30**	Bezwaar tegen: ▪ kiezerslijsten ▪ aantal mandaten en verdeling mandaten/categorie ▪ lijst leden leidinggevend personeel ▪ lijst kaderleden bij de OR, CPBW of, bij ontstentenis, de werkgever
X+7 tot X+14	16/2-29/2 23/2-7/3	**Wet S.V., art. 31**	Beslissing OR, CPBW of werkgever
X+14 tot X+21	23/2-7/3 1/3-14/3	**Wet S.V., art. 31 bis**	Beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen deze beslissing of gebrek aan beslissing
X+40 tot X+47	20/3-2/4 27/3-9/4	**Wet S.V., art. 37**	Klacht tegen kandidatenlijst
X+48	28/3-10/4	**Wet SV, art. 37**	Voorleggen klacht aan betrokken organisatie(s)
X+47 tot X+52	27/3-9/4 1/4-14/4	**Wet S.V., art. 39**	Beroep werkgever tegen kandidatenlijsten, voorzover geen klacht werd ingediend
X+52 tot X+66	1/4-14/4 15/4-28/4	**Wet S.V., art. 39**	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
X+56 tot X+61	5/4-18/4 10/4-23/4	**Wet S.V., art. 39**	Beroep tegen de kandidatenlijst die voorwerp is geweest van een klacht
X+61 tot X+75	10/4-23/4 24/4-7/5	**Wet S.V., art. 39**	Uitspraak Arbeidsrechtbank over beroep tegen kandidatenlijsten
Y+2 tot Y+15 Ten laatste in functie van de aanplakking van de verkiezingsuitslag	11/5-24/5 24/5-6/6	**Wet S.V., art. 78 bis**	Beroep bij in de arbeidsrechtbank in 4 gevallen
Y+15 tot Y+69	24/5-6/6 17/7-30/7	**Wet S.V., art. 78 bis**	Uitspraak van de Arbeidsrechtbank over dit beroep
Y+69 tot Y+84	17/7-30/7 1/8-14/8	**Wet S.V., art. 78 bis**	Hoger beroep mogelijk bij Arbeidshof in 4 gevallen
Y+69 tot Y+144	17/7-30/7 30/9-13/10	**Wet S.V., art. 78 bis**	Uitspraak Arbeidshof over hoger beroep

3.2. De kieskalender

3.2.1. De normale procedure

De verkiezingen moeten doorgaan **tussen 9 en 22 mei 2016**. Ze worden voorafgegaan door een kiesprocedure die verloopt in verschillende stappen. Voor iedere stap in de procedure is telkens een vastgesteld aantal dagen voorzien.

Twee data zijn bijzonder belangrijk:

- De **kiesdag Y**, gelegen tussen 9 en 22 mei 2016,
- De **dag X**, **90 dagen vóór Y**. Op deze datum moet de werkgever de datum van de verkiezingen officieel uitplakken, en start de procedure definitief.

De dag X (van 9 tot en met 22 februari 2016) is de scharnierdatum en het aanknopingspunt voor de rest van de kieskalender. Zo moeten de kandidatenlijsten binnen zijn op uiterlijk **X+35** !

Vóór en **na** X en Y zijn er nog belangrijke data:

- 60 dagen voor de dag X (X-60) valt de uiterste datum waarop de werkgever, de informatie over de onderneming moet geven aan de werknemers
- tot 13 dagen na de aanplakking van de verkiezingsuitslag (uiterlijk Y+15), kan beroep worden ingediend bij de arbeidsrechtbank

Alles samen loopt de procedure gewoonlijk over ten minste 150 dagen: minimum 60 dagen voor X, + 90 dagen tussen X en Y ! Dit wil zeggen van **december 2015** tot **mei 2016**.

Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitdag uitgevoerd zijn.

Wet S.V., art. 13 § 2

Wil men de verkiezingen in het begin van de wettelijke periode organiseren, dan moet tijdig in de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of de Vakbondsafvaardiging met de zaak gestart worden. In het licht van de kalender (**Y = X+90**) is het aangewezen de zaak in die organen in de vergadering van de maand oktober 2015 aangekaart worden. Op die manier ben je zeker dat de werkgever de informatie in de maand daarop (november) moet

geven. En dat de termijnen voldoende ruim zijn om vanaf 9 mei 2016 te kunnen stemmen.

Laat men het initiatief aan de werkgever over, dan moet men controleren wanneer de dag X zal vallen, en zien of de voorbereidende periode over **minstens 60 dagen** loopt.

Bij de berekening kun je gebruik maken van een kieskalender die bij deze brochure is gevoegd en de app die het ABVV ontwikkeld heeft. Aan de hand ervan kun je trouwens alle data bepalen die verder in de tekst ter sprake komen (bijvoorbeeld: uiterste datum om kandidaten in te dienen, om beroep in te dienen tegen eenzijdige beslissingen van de werkgever, enzovoort).

Je kunt die kieskalender ook consulteren via de website die we speciaal hebben ontwikkeld voor de sociale verkiezingen van 2016: www.abvv2016.be.

3.2.2. Verkiezingen buiten de wettelijke periode

Wet OR, art. 21 § 9

Wet CPBW, art. 55

De verkiezingen worden georganiseerd buiten de wettelijke periode:

Wet S.V., art. 70
Zie 3.2.2.

- Zodra er nog maar **1 (of geen) gewone afgevaardigde meer zetelt** en er geen plaatsvervangende afgevaardigden of geen niet-verkozen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten. In dit geval is de werkgever verplicht nieuwe verkiezingen te organiseren, volgens een verkorte procedure van 90 dagen. Ze worden dan georganiseerd op basis van de beslissingen van de werkgever (X-35) bij de vorige verkiezingen van hetzelfde orgaan, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank.
- **Wanneer de procedure te** laat werd ingezet, terwijl de onderneming voldeed aan de voorwaarden voor de oprichting of de hernieuwing van een orgaan.
- Wanneer de **beroepen** voor de arbeidsgerechten een **vertraging** in de procedure hebben veroorzaakt.
- Wanneer de kiesverrichtingen onderbroken werden wegens staking of tijdelijke werkloosheid (economische, technische, collectief verlof, tijdelijk overmacht of weerverlet) (zie 4.2.7);
- In geval van **gerechtelijke nietigverklaring** van de verkiezingen.

3.2.3. Mogelijkheid om de verkiezingen op te schorten

De verkiezingen kunnen **opgeschort** worden als er al beslist is om binnen het jaar de activiteiten van de firma **geheel of gedeeltelijk** stop te zetten. Het moet gaan om:

Wet OR, art. 21 § 9

Wet CPBW, art. 55

Broch., Hfst 1, Afd. 5

- een definitieve stopzetting van alle activiteiten,
- (of) een gedeeltelijke sluiting, door stopzetting van één of meerdere activiteiten, die tot gevolg zal hebben dat het aantal personeelsleden (binnen het jaar) lager zal komen te liggen dan de drempels voorzien voor de oprichting van een OR en/of een CPBW. De Wet preciseert dat het aantal tewerkgestelde werknemers lager moet liggen dan 50 wanneer het gaat over het **vernieuwen** van de OR.

OPGELET! Er kan enkel worden geschorst indien de **toelating van de inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten** werk bekomen. Deze (de inspecteur-districtshoofd) moet zelf voorafgaandelijk het **akkoord** bekomen van de bestaande **OR**, of van het **CPBW** (bestaan deze nog niet dan van de **VA** in het bedrijf). Dit uitstel mag in geen geval langer dan één jaar bedragen.

De bestaande organen (CPBW en OR, verkozen tijdens vorige sociale verkiezingen) blijven functioneren tot de stopzetting van de activiteiten. De leden blijven tijdens deze periode verder beschermd.

Opmerkingen:

- In bijzondere omstandigheden kan de **verkiezingsprocedure** op verzoek van de werknemers ook voor een tijd **opgeschort** worden (zie 4.2.7.).

Wet S.V., art. 13 § 1

- In een ander geval kan de **kiesprocedure stopgezet** worden bij gebrek aan kandidaten, of wanneer slechts één organisatie minder of een gelijk aantal kandidaten voordraagt als er effectieve mandaten te begeven zijn. In dit tweede geval wordt de stemming stopgezet op **Y-11**. De voorgedragen kandidaten zijn dan ambtshalve verkozen.

Wet S.V., art. 13 § 1

3.3. De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

3.3.1. De Ondernemingsraad

In de OR moet de directie aan de vertegenwoordigers van de werknemers uitleg verschaffen, verantwoording afleggen en alle zaken uitdiepen die een collectief karakter hebben. Over een aantal zaken wordt zelfs **beslist** in de OR.

Op regelmatige wijze zullen de afgevaardigden er de directie op haar verantwoordelijkheid wijzen, bijvoorbeeld in verband met tewerkstelling, opleiding, productiviteit, toekomstperspectieven, stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, bewakingscamera's en mobiliteit. Ze krijgen er ook een beeld op de arbeidsorganisatie, overuren, het gebruik van uitzendkrachten. De OR beslist over het arbeidsreglement, de data van de jaarlijkse vakantie, het beheer van de sociale werken en de planning van het Betaald Educatief Verlof.

De Ondernemingsraad bestaat uit twee afvaardigingen:

- **De werknemersafvaardiging**

Het aantal werknemersvertegenwoordigers hangt af van de grootte van het bedrijf. De werknemers verkiezen bovendien niet alleen een aantal effectieve leden, maar ook een gelijk aantal plaatsvervangers.

Zie 4.2.4.

Zie 4.3.3.

De beschikbare mandaten worden verdeeld over de verschillende categorieën die in de Ondernemingsraad vertegenwoordigd kunnen zijn: jeugdige werknemers, arbeiders, bedienden en kaderleden.

Zie 4.2.5.

Plaatsvervangers

Een verkozen plaatsvervanger(ster) moet erop rekenen om zelf te zetelen in volgende gevallen:

- Wanneer een effectief lid zijn mandaat niet meer uitoefent.
- Wanneer het effectief lid verhinderd is de vergaderingen van de OR of van het CPBW bij te wonen. De reden van verhindering moet bij de werknemer liggen: de werkgever mag niet verhinderen dat het effectief lid de vergaderingen bijwoont met als argument dat er een vervanger is.

Wet OR, art. 21 § 3
Wet CPBW, art. 62

Niet-verkozen kandidaten

Een niet verkozen kandidaat die beschikt over 4 jaar bescherming, wordt plaatsvervanger, wanneer een

plaatsvervangend lid een effectief lid vervangt, of wanneer het mandaat van een plaatsvervangend lid eindigt.

Als er geen plaatsvervangende leden meer zijn om een effectief lid te vervangen, en ook indien er geen niet-gekozen kandidaten meer zijn die beschikken over de volledige bescherming van 4 jaar, dan zal het effectief mandaat verder uitgevoerd worden door een niet-gekozen kandidaat die maar een bescherming van 2 jaar geniet omdat hij twee opeenvolgende verkiezingen niet verkozen is geweest. Deze voltooit het mandaat van gewoon lid en geniet de volle bescherming van 4 jaar om iedere discriminatie met de andere gewone leden te vermijden **(zie Hoofdstuk 5 voor meer gedetailleerde informatie)**.

Wet OR, art. 21 § 3
Wet CPBW, art. 62
Zie 4.6.3.3.

Bij de verkiezingen van 2008 was opnieuw discussie ontstaan over de manier waarop de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten moet worden vastgesteld. De vraag rees of na een eerste toewijzing van de lijststemmen voor de aanwijzing van de verkozenen en na een tweede toewijzing van die stemmen voor de aanwijzing van de plaatsvervangers er een derde toewijzing voor de bepaling van de volgorde van de niet-verkozenen vereist zou zijn.

De wet bepaalt sindsdien duidelijker op welke manier de rangorde van de niet-verkozenen moet worden vastgesteld. Bij de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten zal de “pot” **niet** voor de derde keer worden verdeeld.

Bovendien zegt de wet SV (art. 67) dat de volgorde van de niet-verkozen kandidaten moet worden opgenomen in het proces-verbaal van het stembureau.

- **De werkgeversafvaardiging**

Ze is samengesteld uit het ondernemingshoofd en zijn effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden.

Het aantal leden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mag nooit hoger liggen dan dat van de werknemersafgevaardigden.

Wet OR, art.16, a.
Wet CPBW, art. 56 punt 1)

Ze worden (ten laatste 2 dagen na de sociale verkiezingen) aangewezen door de werkgever onder de leden van het leidinggevend personeel.

Hun mandaat duurt 4 jaar.

Beroep kan worden aangetekend binnen de dertien dagen die volgen op de aanplakking van de uitslag van de stemming in het geval de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zouden bekleden.

Wet S.V., art. 78bis

Het is zelfs mogelijk in hoger beroep te gaan bij het Arbeidshof binnen de 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis van de Arbeidsrechtbank.

Wet S.V., art. 78bis

Een werkgeversafgevaardigde kan worden **vervangen** door:

Wet S.V., art. 80

- een persoon die dezelfde **functie** overneemt,
- wanneer de functie van een lid van de afvaardiging van de werkgever **wordt afgeschaft**, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de functies uitoefent die bepaald zijn in het bericht X,

Wanneer een effectief lid van de werkgeversdelegatie wordt vervangen, wordt er voorkeur gegeven aan de functie.

Tegen de aanwijzing van een vervanger kan beroep bij de rechtbank aangetekend worden binnen de maand volgend op het tijdstip waarop de werknemers in kennis werden gesteld van de vervanging.

De nieuwe leidinggevende functie kunnen worden gecreëerd nadat de lijst van directiefuncties definitief is geworden door een specifieke procedure te volgen.

Wet S.V., art. 80

OPGELET! Dit permanent karakter van de werkgeversdelegatie is belangrijk voor ons. Op de vergaderingen moet zij de werkgever kunnen vertegenwoordigen en verantwoordelijkheid nemen. Dit kan niet als de leden van die delegatie voortdurend wisselen.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen nagaan of een vervanger wel degelijk de betrokken leidinggevende functie uitoefent. De werkgever moet immers de lijst van de leidinggevende functies en van de leden van het leidinggevend personeel bijhouden tot de volgende verkiezingen op de plaats waar ook het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

De lijst met de leden van het leidinggevend personeel en hun functie moet al uitgehangen worden op dag X.

3.3.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

Het Comité speelt een enorm belangrijke rol in de onderneming.

Het heeft als belangrijkste taak om toe te zien op de wettelijke verplichting voor de werkgever om een preventiebeleid op poten te zetten dat de werknemers beschermt tegen de

gevaren voor hun veiligheid en gezondheid. Daarnaast waakt het Comité er ook over dat maatregelen worden getroffen om werknemers te beschermen tegen psychosociale risico's (zowel inzake werkstress als wat pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk betreft), en dat de belangrijkste principes van ergonomie worden gerespecteerd (bijvoorbeeld op het vlak van de inrichting van de arbeidsposten, maar ook bij de keuze van individuele beschermingsmiddelen).

Het Comité controleert ook of er een preventief beleid wordt gevoerd om werknemers te beschermen tegen de risico's van gevaarlijke stoffen en preparaten en heeft ook bepaalde bevoegdheden op het vlak van de reglementering van het extern en intern leefmilieu.

Het Comité is samengesteld uit afgevaardigden van werkgevers en werknemers. De samenstelling van die afvaardigingen gebeurt op dezelfde manier als in de Ondernemingsraad, maar de kaderleden hebben geen afzonderlijke vertegenwoordiging.

Aan de vergaderingen van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk nemen ook het hoofd van de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk en/of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deel als onafhankelijke deskundigen.

3.4. Het begrip "Technische Bedrijfseenheid"

De begrippen "Juridische Entiteit" en "Technische Bedrijfseenheid" zijn sleutelbegrippen bij de organisatie van sociale verkiezingen. Een "Juridische Entiteit" is de juridische vorm van de onderneming, bijvoorbeeld een NV, een BVBA, een vzw…

Een Technische Bedrijfseenheid stemt overeen met de afzonderlijke vestigingen van een onderneming, die zich onderling kenmerken door een bepaalde economische en sociale zelfstandigheid ten opzichte van de Juridische Entiteit.

De overlegorganen moeten op het niveau van de Technische Bedrijfseenheid opgericht worden. Het is dus op dat niveau dat de verkiezingen georganiseerd moeten worden.

De werkgever beslist niet in zijn eentje over het aantal Technische Bedrijfseenheden. De bepaling ervan gebeurt paritair (zie verder punt 4.4.).

3.5. Wat betekent het begrip "leidinggevend personeel"?

Wet S.V., art. 4, 4°

Tot het leidinggevend personeel behoren:

- de personen belast met het **dagelijks beheer** van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden,
- de personeelsleden, **onmiddellijk ondergeschikt** aan de hierboven bedoelde personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

Hoe de functies van het leidinggevend personeel worden bepaald lichten we verder toe in punt 4.1.7.

3.6. Wat betekent het begrip "kaderpersoneel"?

Wet OR, art. 14 § 1, 3°

Wet S.V., art. 10, 4°

Broch., Hfst. 1, 3.3.

De wet op de Ondernemingsraad definieert de kaderleden als bedienden die geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel en in de onderneming een "hogere" functie uitoefenen.

In de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen wordt aangestipt dat enkel de bedienden die als dusdanig in de RSZ-aangiften zijn opgenomen, in de lijst van het kaderpersoneel mogen worden opgenomen.

Die "hogere functie" wordt in het algemeen *voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.*

Uit bovenstaande definitie volgt dat het gaat om personeelsleden:

- met een **hogere** functie, die nochtans geen lid zijn van het leidinggevend personeel,
- met een diploma "*van een bepaald niveau*" (niet noodzakelijk universitair of gelijkgesteld, zelfs niet hoger secundair), of met een evenwaardige beroepservaring.

Aangezien de definitie het echter heeft over "*functies die in het algemeen voorbehouden*" zijn aan personen die onder die criteria vallen, kan men ook andere criteria naar voor schuiven.

De memorie van toelichting bij de wet wijst erop dat:

- de kaderleden een heterogene groep vormen,
- de bedrijfsorganisatie sterk kan variëren,

- de beoordeling van de kaderfuncties rekening dient te houden met de wettelijke criteria, maar ook met de sociale realiteit in de onderneming,
- de wettelijke definitie ruim is en soepel dient te worden toegepast.

Ook de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg klaart de zaak niet volledig uit. Daar worden elementen onderstreept als "*leiding, delegatie van gezag door de werkgever, met een zeker initiatiefrecht*". Worden erbij gerekend "*de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch leidinggevende taken (staffunctie) vervullen in een studiedienst of op het stuk van wetenschappelijk onderzoek*".

Broch., Hfst. 1, 3.3.

De brochure besluit: "*Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben".*

Hoe de functies van het kaderpersoneel worden bepaald lichten we toe in punt 4.8.

3.7. Wat betekent het begrip "jeugdige werknemer"?

Wet S.V., art. 4, 7°
Broch. Hfst. 1, 3.1.

Werknemers die **op de dag van de verkiezingen** de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt, worden beschouwd als jeugdige werknemers.

3.8. Wat is een kiezerslijst?

De werknemers die voldoen aan de kiesvoorwaarden worden ingeschreven op de kiezerslijst van de categorie waartoe ze behoren. Of een kiezer als "arbeider" of als "bediende" op een kiezerslijst wordt ingeschreven wordt bepaald door zijn aangifte bij de RSZ als arbeider of bediende.

Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen ten minste 25 werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt worden deze ingeschreven op een aparte kiezerslijst. Hetzelfde geldt voor kaderleden, indien er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

3.9. Wat is een “kiescollege”?

Een kiescollege is de indeling van de werknemers in functie van de stemming. Op basis van hun inschrijving op de kiezerslijsten worden de kiezers ingedeeld in kiescolleges.

Aan de hand van de definitieve kiezerslijsten worden de kiescolleges samengesteld. Er kan dan worden nagegaan of er **aparte**, dan wel **gemeenschappelijke** kiescolleges worden ingesteld.

Indien er tenminste 25 arbeiders zijn, wordt een kiescollege “arbeiders” opgericht. Idem voor wat de bedienden betreft. Voor wat de jeugdige werknemers betreft ligt de drempel op 25, voor de kaderleden op 15.

Voor elk kiescollege wordt ten minste één stembureau opgericht.

3.10. Wat is een “gemeenschappelijk kiescollege”?

In toepassing van wat hierboven staat, is het niet mogelijk een apart kiescollege voor de arbeiders en bedienden op te richten indien er minder dan 25 arbeiders of minder dan 25 bedienden zijn tewerkgesteld.

In dat geval wordt slechts één kiescollege opgericht, een “**gemeenschappelijk kiescollege”** genoemd. Met andere woorden: arbeiders en bedienden worden in één kiescollege ondergebracht. Bedienden en arbeiders en zijn dus kiezer in hetzelfde stembureau.

We merken op dat arbeiders en bedienden hun respectieve kandidaturen kunnen indienen. Bij gevolg zullen bij het stemmen de kiezers twee stembiljetten ontvangen:

- een stembiljet met de namen van de arbeiderskandidaten,
- een stembiljet met daarop de namen van de bediendekandidaten.

Anders gezegd: de arbeiders kunnen eveneens stemmen voor de bediendekandidaten en omgekeerd.

Anderzijds zullen de kiezers in het kader van een gemeenschappelijk kiescollege slechts één stembiljet ontvangen als er enkel kandidaten zijn voor de arbeiders, respectievelijk enkel voor de bedienden.

Hoofdstuk 4. De verkiezingsprocedure

Fase 1: De voorprocedure (X-60 tot X)

Vanaf **ten laatste december 2015** wordt er over belangrijke procedurezaken beslist. De wetgeving voorziet immers een "voorprocedure" die loopt over 2 maand.

Tijdens die twee maanden moeten belangrijke vragen een antwoord krijgen, zoals:

Zijn er al dan niet verkiezingen?

Zo ja, voor welke organen (OR en/of CPBW) **en voor hoeveel organen**?

Op welke datum ?

De **voorverkiezingsprocedure** bestaat uit vier fasen:

1ste fase: schriftelijke informatie van de werkgever (ten laatste X-60)

2de fase: raadpleging werknemersvertegenwoordigers (tussen X-60 en X-35)

3de fase: beslissing werkgever op X-35

4de fase: eventueel beroep – indiening op X-28; uitspraak op X-5.

4.1.1. Uiterlijk op X-60: schriftelijke informatie

Wet S.V., art. 10

Broch., Hfst 2, 2.1.

X-60 is de eerste **grensdatum** in de "voorprocedure", die voorafgaat aan de eigenlijke verkiezingsprocedure (vanaf dag X).

Voor de verkiezingen van 2015 valt X-60 tussen **11 en 24 december 2015**. Ten laatste op die datum moet de werkgever een **reeks schriftelijke inlichtingen** bezorgen aan de OR, het CPBW of de VA, of bij gebrek aan Vakbondsafvaardiging aan de werknemers. Die informatie vormt de basis van een hele reeks beslissingen die tijdens het verder verloop genomen worden (**uiterlijk op X-35**).

Wet S.V., art. 10

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen Vakbondsafvaardiging is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage bij de Wet van 4 december 2007 is

opgenomen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde “bericht X” zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die daartoe is voorzien op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel verstuurd naar de zetel van de syndicale organisaties.

Wet S.V., art. 10

Voor het ABVV dient alle briefwisseling gericht aan ABVV, Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

Uit die **gegevens** kun je afleiden of de werkgever al dan niet verkiezingen moet organiseren, op welk(e) niveau(s) van de onderneming, op welke datum. In sommige bedrijven zijn de zaken duidelijk, in andere zijn ze ingewikkelder.

Die informatie heeft betrekking op volgende punten:

- de **afbakening** van de technische bedrijfseenheden (TBE),
- het **aantal werknemers** per categorie, arbeiders, bedienden (met inbegrip van leidinggevend personeel en de kaderleden), en de jeugdige werknemers,
- de functies van het **leidinggevend personeel** en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- de **kaderfuncties** en, bij wijze van aanduiding, de lijst met namen van de personen die deze functies uitoefenen,
- een **voorstel met een datum Y** voor de verkiezingen (moet zich situeren 90 dagen na X).

Als de onderneming voor de **eerste maal** verkiezingen organiseert, en er **geen Vakbondsafvaardiging** is, dan moet de werkgever de informatie bekend maken aan alle werknemers via affichage conform het model als bijlage bij de wet Sociale Verkiezingen.

Als de onderneming voor de **eerste maal** verkiezingen organiseert, maar **wel over een Vakbondsafvaardiging beschikt**, dan wordt de informatie gegeven aan de Vakbondsafvaardiging.

Beschikt de onderneming **al over een Ondernemingsraad en/of een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk**, dan wordt de informatie aan die organen meegedeeld. Wat de afbakening van de TBE betreft, moet de werkgever de

organen enkel inlichten over de wijzigingen die zich sinds de laatste sociale verkiezingen hebben voorgedaan.

De werkgever moet enkel informatie over de **kaderleden** verstrekken als:

- de onderneming ten minste **100 werknemers** telt

en

- ten minste **30 bedienden** telt op de dag waarop de informatie verstrekt wordt.

In de tabel 1 hieronder vind je een samenvatting van de informatie die de werkgever respectievelijk aan de OR, het CPBW en/of de VA moet meedelen.

TABEL 1: THEMA EN PLAATS VAN DE RAADPLEGING

INFO UITERLIJK X-60	WIE ?			
	GEEN VA, CPBW OF OR (*)	GEEN OR/CPBW (*)	CPBW OPGERICHT	OR EN CPBW OPGERICHT
▪ Aard, gebieden en niveau van autonomie en afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid	Wn'ers	VA	-	-
▪ **Wijziging** van de structuur van het bedrijf sinds vorige verkiezingen en **nieuwe** criteria inzake autonomie en afhankelijkheid.	-	-	CPBW	OR en CPBW
▪ Aantal personeelsleden per categorie.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Functies leidinggevend personeel en lijst bij wijze van aanduiding.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Functies kaderpersoneel en lijst bij wijze van aanduiding indien bedrijf ten minste 100 werknemers en ten minste 30 bedienden tewerkstelt.	Wn'ers	VA	VA	OR
▪ Mededeling datum aanplakking bericht dat beoogde datum verkiezingen vermeldt + datum verkiezingen.	Wn'ers	VA	CPBW	OR en CPBW

(*) Dit betekent dat die organen niet bestaan in de juridische entiteit de dag dat de informatie moet worden verstrekt. In ondernemingen met één (of verscheidene) OR(en) en/of één (of verscheidene) CPBW(s) moet de informatie verstrekt worden aan de ra(a)d(en) en het (de) comité(s) voor zover ze hen aanbelangt.

LET OP! X-60 is een uiterste datum. De afgevaardigden moeten deze inlichtingen normaal veel vroeger krijgen.

Immers:

- we moeten ze kunnen controleren,
- eventueel moeten we **onderhandelingen** in de onderneming kunnen voorbereiden over ingewikkelde geschillen.

Dat overleg moet plaatsvinden **tussen X-60 en X-35**.

Bij twijfel moet je zo spoedig mogelijk je beroepssecretaris op de hoogte brengen.

4.1.2. Wat als op X-60 nog geen enkele informatie werd verstrekt?

Informeer in elk geval je beroepscentrale om te zien hoe het best bij de werkgever kan worden ingegrepen:

- een vergadering van de Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk laten bijeenroepen met op de agenda het probleem van de schriftelijke informatie,
- onze opmerkingen in de notulen van de Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk laten optekenen,
- een beroep doen op de Vakbondsafvaardiging,
- een aangetekend schrijven naar de werkgever sturen,
- beroep doen op de inspectie,
- tussenkomen bij het Paritair Comité van de sector,
- beroep aantekenen bij de Arbeidsrechtbank.

LET OP! Als de verkiezingsprocedure laattijdig wordt gestart, kan het dat de verkiezingen buiten de wettelijk bepaalde periode plaatsvinden (dus na 22 mei 2016).

Wet S.V., art. 70, 3°

Indien de werkgever geen initiatief neemt, ondanks de aansporingen van de syndicale organisaties, dan moet het tijdstip van een eventueel beroep bij de arbeidsrechtbank grondig geëvalueerd worden.

4.1.3. Hoe de kiesdrempels berekenen?

~ De formule ~

Om te zien of een onderneming (als technische bedrijfseenheid en/of als juridische entiteit) bovenstaande kiesdrempels bereikt, moet men de gewoonlijk **gemiddelde personeelsbezetting (zie onder) van de onderneming berekenen**. Deze berekening gebeurt op basis van:

- **4 trimesters** voor de **vaste werknemers die aangegeven zijn via DIMONA**, of, bij ontstentenis, ingeschreven zijn in het algemeen personeelsregister. Aangezien het gaat over de "*4 trimesters die voorafgaan aan het trimester waarin de dag X valt*", is deze periode gelijk aan het jaar 2015. De dag X valt immers altijd in februari 2016;

Wet S.V., art. 7
Broch., Hfst. 1, 2.3.

- het **laatste trimester** 2015 voor de **interim-werknemers**, die niet werken in het kader van een "vervangings"overeenkomst (oktober, november, december 2015).

Wet S.V., art. 7 § 4
Broch., Hfst. 1, 2.4.

Concreet moet men dus volgende berekening maken:

$$\text{Gemiddeld aantal werknemers} = \frac{A \times B}{365} + \frac{A' \times B'}{92}$$

waarbij:

A = het aantal vaste werknemers (in 2015)

B = het aantal kalenderdagen **aangegeven via DIMONA** of, bij ontstentenis, ingeschreven in het algemeen personeelsregister (in 2015)

A' = het aantal uitzendkrachten (2015, laatste trimester);

B' = hun aantal ingeschreven kalenderdagen tussen 1 oktober 2015 en 31 december 2015;

Hieronder kan je lezen hoe men het aantal werknemers (en uitzendkrachten) moet tellen, rekening houdend met hun aantal ingeschreven **kalenderdagen** en met hun aantal **gewerkte uren**. Indien de werknemer **minder dan 3/4** presteert, moet de formule aangepast worden.

~ Het tellen van het aantal werknemers ~

Algemene regel

Het gemiddeld aantal werknemers dat in de onderneming tewerkgesteld is, wordt berekend op grond van:

- Het aantal werknemers dat aan de onderneming verbonden is door middel van een arbeids- of een leercontract (**vaste werknemers**) alsook de gelijkgestelde werknemers aan de werknemers volgens de wet;
- De **uitzendkrachten** die niet een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst, vervangen.

Wet S.V., art. 4, 8°
Wet S.V., art. 7

Het aantal tewerkgestelde werknemers is gelijk aan het aantal personen dat **in 2015 aangegeven werd via het DIMONA-systeem**. **DIMONA** is de afkorting van "Déclaration Immédiate à l'emploi Onmiddellijke Aangifte van tewerkstelling". Het is een systeem voor de onmiddellijke elektronische melding van het begin en einde van de arbeidsrelatie tussen een welbepaalde werknemer en een welbepaalde werkgever.

A. Vaste werknemers

Wet S.V., art. 4, 8°

Broch., Hfst. 1, 2.1.

Alle werknemers die met een **arbeids- of een leercontract** aan de onderneming verbonden zijn, tellen mee.

We vermelden bij wijze van voorbeeld:

- een arbeidsovereenkomst als arbeider,
- een arbeidsovereenkomst als bediende,
- een arbeidsovereenkomst als handelsvertegenwoordiger,
- een arbeidsovereenkomst als student,
- een arbeidsovereenkomst als betaald sporter,
- een aanwervingovereenkomst voor de dienst gebouwen van de binnenvaart,
- een maritieme aanwervingovereenkomst,
- een overeenkomst voor thuiswerk,
- een industriële leerovereenkomst (wet van 19 juni 1983, gewijzigd bij wet van 6 mei 1998),
- de gesubsidieerde contractuelen (Gesco's),
- de gehandicapte werknemers tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen.

OPGELET! Werknemers die van tijdskrediet of ouderschapsverlof genieten, worden bij de berekening in aanmerking genomen, rekening houdend met het arbeidsstelsel dat de schorsing van hun arbeidsovereenkomst voorafging. Met andere woorden: een werknemer die halftijds tijdskrediet of ouderschapsverlof heeft, wordt bij de berekening

voor de helft in aanmerking genomen, aangezien hij als deeltijds werknemer een werkelijk uurrooster heeft dat niet 3/4de bereikt van een voltijds uurrooster. Ander voorbeeld: wie geniet van 1/5de loopbaanvermindering in het kader van tijdskrediet of ouderschapsverlof, wordt volledig in aanmerking genomen. Als deeltijds werknemer heeft hij immers een uurrooster dat 3/4de van een voltijds uurrooster bereikt.

Als algemene regel geldt dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rekening gehouden moet worden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging, tenzij de arbeidsovereenkomst werd aangepast aan het arbeidsregime dat volgt uit de schorsing.

Personen gelijkgesteld met werknemers:

Wet OR art. 14, § 1, 2°
Wet CPBW, art. 49
Wet S.V., art. 4, 8°
Broch., Hfst. 1, 2.3.

- De personen die in een **beroepsopleiding** zijn geplaatst door de **Gemeenschapsinstellingen die belast zijn met beroepsopleiding** worden voor de verkiezingen van 2016 nog steeds gelijkgesteld met werknemers.
- De **onderzoekers** aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar ze hun onderzoeksopdracht uitvoeren.

Daarbij mag ook het **leidinggevend personeel** niet vergeten worden! Alle soorten arbeidsovereenkomsten tellen mee: onbepaalde duur, bepaalde duur, voor een welbepaald werk, tijdelijk, …

Zolang de arbeids- of leerovereenkomst **bestaat** wordt de werknemer meegeteld, zelfs als de uitvoering van de overeenkomst sinds lange tijd geschorst is (zwangerschap, langdurige ziekte,…).

Uitzondering (tellen niet mee):

1. Schoolstagiaires,
2. Begunstigen van het SWT,
3. De PWA-werknemers tewerkgesteld in het PWA-agentschap (maar mogelijks is hun uitsluiting voor de drempels voor ondernemingsraden strijdig met de Europese Richtlijn 2002/14),
4. De PWA-werknemers tewerkgesteld bij hun gebruiker

5. Werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst,
6. Gedetacheerden werknemers tewerkgesteld bij de gebruiker,
7. Uitzendkrachten tewerkgesteld bij het uitzendkantoor,
8. Uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen bij de gebruiker,
9. Werknemers aangeworven door het OCMW in toepassing van artikel 60 OCMW-wet.

Om **dubbeltellingen** te vermijden (enkel voor de berekening van de drempels) wordt geen rekening gehouden met de werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een **vervangingscontract** (art. 11*ter*, wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten).

Enkel de **vervangen** werknemer wordt meegeteld.

Anderzijds wordt personeel in onderaanneming niet meegeteld. Arbeidsrechterlijk hangt dit personeel immers af van een andere werkgever die misschien zelf verkiezingen moet organiseren. Dat personeel is trouwens niet aangegeven via DIMONA of, bij ontstentenis, opgenomen in een personeelsregister.

Uitzendkrachten worden niet meegeteld voor de berekening van de drempels **in de uitzendkantoren**.

Ze worden wel meegeteld voor de berekening van de kiesdrempels in de **gebruikende** ondernemingen (en voor zover ze geen werknemers vervangen van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is).

Wet S.V., art. 6 § 4, 2°
Broch., Hfst. 1, 2.1.

B. Uitzendkrachten

Voor de berekening van het gemiddeld aantal werknemers moeten de uitzendkrachten bij de via DIMONA aangegeven of in een personeelsregister ingeschreven werknemers geteld worden.

Wet S.V., art. 7

De uitzendkrachten worden meegeteld op voorwaarde dat zij geen vaste werknemer vervangen van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is (wet 24 juli 1987).

Daartoe moeten de werkgevers (gebruikers) de uitzendkrachten in een **bijlage bij het personeelsregister** opnemen gedurende **heel het laatste kwartaal van 2015** (oktober, november en december).

Voor **iedere** uitzendkracht moeten in de bijlage bij het personeelsregister vermeld worden:

- het inschrijvingsnummer,
- de naam en de voornaam van de betrokkene,
- de begindatum van de terbeschikkingstelling,
- de einddatum van de terbeschikkingstelling,
- de naam van het uitzendkantoor dat de werknemer tewerkstelt,
- de wekelijkse arbeidsduur.

Sinds de verkiezingen van 2000 moet men niet langer de **reden van de terbeschikkingstelling noch de naam van de vervangen werknemer vermelden**.

Op grond van de inschrijvingen in die bijlage kan de VA controleren of de onderneming niet probeert aan de verkiezingen te ontsnappen door bepaalde werken door uitzendkrachten te laten uitvoeren.

Het is trouwens op verzoek van de in de NAR vertegenwoordigde vakbonden dat de opname van de uitzendkrachten in een bijlage bij het personeelsregister in de wetgeving werd opgenomen.

~ Hoe het aantal kalenderdagen tellen? ~

Wet S.V., art. 7 § 1
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Uit het vorige volgt dat men de kalenderdagen moet berekenen voor:

- **De werknemers in dienst van de onderneming zelf**, men telt:
  - 365 dagen als ze heel het jaar 2015 aangegeven werden via DIMONA, of, bij ontstentenis, ingeschreven in het personeelsregister

    Wet S.V., art. 7 § 1
    Broch., Hfst. 1, 2.3.
  - het aantal dagen van diegenen die slechts een deel van het jaar 2015 werkten (aangegeven via DIMONA of ingeschreven in het personeelsregister). Wanneer een werknemer gedurende de referteperiode meerdere regimes telde, moet elke tewerkstelling afzonderlijk berekend worden.

- **De uitzendkrachten**, men telt:
  - 92 dagen als ze heel het trimester gewerkt hebben (oktober, november en december 2015),
  - het aantal dagen van diegenen die slechts een deel van dat trimester werkten.

Uitzondering: deeltijdse werknemers (ook uitzendkrachten) rekent men voor **"halve" werknemers**, als hun uurrooster **minder dan 3/4 van een "normaal"** uurrooster voor hun categorie bedraagt.

Broch. Hfst. 1, 2.3.
Broch. Hfst. 1, 2.4

Dit betekent eveneens dat de deeltijdse werknemers die **minstens 75%** van een voltijds uurrooster werken, meegeteld worden alsof ze voltijds werken !

OPGELET! Alle dagen van inschrijving in het DIMONA-systeem of, bij ontstentenis, in het personeelsregister of de bijlage ervan (uitzendkrachten) tellen mee, **met inbegrip** van de dagen ziekte, vakantie, niet-gerechtvaardigd afwezigheid, tijdskrediet, weekend enz.

"Onder werkelijk uurrooster dient niet verstaan te worden de in de arbeidsovereenkomst voorziene uurregeling, maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd", valt te lezen in de brochure van de FOD Werk.

~ Berekening bij overgang krachtens overeenkomst of na overdracht onder gerechtelijk gezag tijdens de referteperiode ~

Bij overgang krachtens overeenkomst (omvat ook de opsplitsing van juridische entiteiten) of na overdracht onder gerechtelijk gezag tijdens de referteperiode van de verkiezingen (2015), moet het gemiddeld aantal werknemers niet meer berekend worden op jaarbasis, maar **op een meer beperkte periode, die begint te lopen de dag na de overgang**.

Wet S.V., art. 7, 3°
Wet OR, art. 14 § 6
Wet CPBW, 51 bis
Broch., Hfst. 1, 2.3.

Het is dus niet meer mogelijk om - zoals in het verleden gebeurde - te voorkomen dat men de kiesdrempels overschrijdt door tijdens de referteperiode een overgang krachtens overeenkomst door te voeren.

Door de berekening van het werknemersgemiddelde op jaarbasis, waren dergelijke sociale deskundigheidstrucjes mogelijk in het verleden.

Thans wordt de berekening dus gedaan **op een kortere referteperiode**, namelijk de periode tijdens dewelke de nieuwe entiteit bestaat **en die begint te lopen de dag na de overgang krachtens overeenkomst**.

Voorbeeld: overgang op 1 december 2015, 400 werknemers:

Vroegere formule (tot verkiezingen 1995!): 400 x 30 dagen/365 = 33 werknemers

Huidige formule: 400 x 30 dagen/30 = 400 werknemers

Het bedrijf is er dus toe gehouden voor het CPBW en de OR sociale verkiezingen te organiseren volgens de nieuwe berekeningswijze.

Schema van berekening

AANGEGEVEN VIA DIMONA OF, BIJ ONTSTENTENIS, INSCHRIJVINGSPERIODE IN PERSONEELSREGISTER IN 2015		AANTAL WERKNEMERS	TOTAAL AANTAL KALENDERDAGEN
Voltijds	365 dagen x ….. dagen x ….. dagen x	.... = ... = ... =	…… …….. ……
Deeltijds (uurrooster minder dan 3/4de voltijds)	365 dagen x ….. dagen x ….. dagen x ….. dagen x	.... = ... = ... = ... =	…../2….. …../2….. …../2….. …../2….. TOTAAL ……/365 **Gemiddeld aantal werknemers** ……

INSCHRIJVINGSPERIODE IN BIJLAGE UITZENDKRACHTEN (UITGEZONDERD VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN OKT-NOV-DEC 2015)		AANTAL WERKNEMERS	TOTAAL AANTAL KALENDERDAGEN
Voltijds	92 dagen x …..dagen x …..dagen x	.... = ... = ... =	…… …….. ……
Deeltijds (uurrooster minder dan 3/4de voltijds)	92 dagen x …..dagen x …..dagen x	.... = ... = ... =	…../2….. …../2….. …../2….. TOTAAL ……/92 **Gemiddeld aantal uitzendkrachten** ……

Totaal gemiddelde personeelsbezetting =
gemiddeld aantal eigen werknemers + gemiddelde uitzendkrachten

~ Een concreet voorbeeld van hoe je de gemiddelde tewerkstelling berekent ~

In een onderneming bedraagt het voltijds uurrooster 38 uur per week.

- 16 werknemers worden via DIMONA aangegeven gedurende 365 dagen voltijds: 365 x 16 = 5 840
- 14 worden aangegeven gedurende 365 dagen voor 28 uur per week (= minder dan ¾): $\frac{365 \times 14}{2} = 2\,555$
- 9 werknemers worden aangegeven voor 330 dagen: 330 x 9 = 2 970
- 20 werknemers worden aangegeven voor 274 dagen: 274 x 20 = 5 480
- 5 werknemers worden aangegeven voor 150 dagen: 150 x 5 = 750
- 15 werknemers worden aangegeven voor 346 dagen: 346 x 15 = 5 190
- 20 werknemers worden aangegeven voor 230 dagen: 230 x 20 = 4 600

Gemiddeld aantal werknemers:

$$\frac{5.840 + 2.555 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

Bovendien deed deze onderneming gedurende het laatste trimester van 2015 beroep op 9 uitzendkrachten, wegens het toegenomen werk:

- 2 ervan werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen: 2 x 14 = 28
- 4 uitzendkrachten werden ingeschreven gedurende 31 dagen: 4 x 31 = 124
- 3 uitzendkrachten werden ingeschreven gedurende 62 dagen: 3 x 62 = 186

Gemiddeld aantal uitzendkrachten: $\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3{,}7$ eenheden

Gemiddelde voor de hele onderneming: 75 + 3,7 = 78,7 werknemers.

Er zullen dus verkiezingen voor het Comité georganiseerd worden.

4.1.4. Hoe de Technische Bedrijfseenheden afbakenen ?

4.1.4.1. Vertrekbasis

Sociale verkiezingen worden georganiseerd in "ondernemingen" die een bepaalde tewerkstellingsdrempel van werknemers bereikt hebben:

- "ondernemingen" die gewoonlijk gemiddeld tenminste 50 werknemers tewerkstelden tijdens de vier kwartalen van 2015, moeten in principe in 2016 sociale verkiezingen plaatsvinden voor de oprichting van een CPBW;
- "ondernemingen" die gewoonlijk gemiddeld tenminste 100 tewerkstelden tijdens de vier kwartalen van 2015, moeten in principe in 2016 sociale verkiezingen plaatsvinden voor de oprichting van een OR.

De verplichting om een OR en / of een CPBW op te richten geldt overigens voor alle "ondernemingen" die het vereiste aantal werknemers tewerkstellen. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt tussen "ondernemingen" mét en "ondernemingen" zonder een economische of commerciële doelstelling (v.z.w.'s, ziekenhuizen, scholen …).

Broch. Hfst. 1, 1.1.

Wat betekent echter het begrip "onderneming" binnen de context van de sociale verkiezingen?

4.1.4.2. Het begrip onderneming of technische bedrijfseenheid bij sociale verkiezingen

De verkiezingswetgeving omschrijft de "onderneming" als de "technische bedrijfseenheid" (TBE). Met de introductie van het begrip TBE heeft de wetgever getracht om het sociaal overleg en de oprichting van de overlegorganen zo nauw mogelijk te laten aansluiten bij de sociale en economische realiteit van de werknemers.

Wet OR, art. 14, § 1, 1ste lid
Wet OR, art. 14, § 1, a, b
Wet CPBW, art. 49
Wet S.V., art. 8

De TBE-omschrijving die in principe de eenheid vormt voor het inrichten van sociale verkiezingen en de verkiezing van de overlegorganen, verwijst naar een **zekere mate van economische en sociale zelfstandigheid**.

Deze zelfstandigheid moet aangetoond worden op basis economische en sociale criteria.

In de brochure van de FOD WASO (Hfst. 1, 1.1.) wordt aangestipt dat de criteria moeten **worden bepaald op grond van het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij de goede werking van de OR'en de CPBW's**.

In de verkiezingswetgeving werd een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de **juridische entiteit** enerzijds (naam en juridisch statuut van de vennootschap bvb. de N.V. “X”, de B.V.B.A “Y”, de V.Z.W. “Z”, …) en de **TBE** anderzijds.

In de praktijk kan de TBE samenvallen met de JE, maar dit is niet noodzakelijk het geval. Alles hangt af van de mate van economische en vooral sociale zelfstandigheid. De werking van de op te richten overlegorganen moet immers in eerste instantie de belangen van de werknemers ten goede komen.

Belangrijk om weten!

Bij twijfel primeren de sociale criteria boven de economische criteria. Indien men paritair, dus tussen werkgever en vakbonden, niet tot een vergelijk komt dan kan door de vakbonden een rechtsvordering ingesteld worden. De rechter krijgt het laatste woord. De omstandigheid dat niet voldaan is aan de economische voorwaarde belet de rechter niet om alsnog te beslissen dat de Juridische Entiteiten een TBE vormen, en dit enkel en uitsluitend op basis van de sociale elementen.

We overlopen achtereenvolgens de verschillende mogelijkheden van TBE-vorming (zie 4.4.3.), bekijken vervolgens de praktische aanpak (zie 4.4.4.) en gaan tenslotte dieper in op de economische en sociale criteria (zie 4.4.5.) die kunnen ingeroepen worden voor de TBE-vorming.

4.1.4.3. Hoeveel OR en CPBW’s en op welk niveau?

Het **eerste basisprincipe** is dat sociale verkiezingen ingericht worden en overlegorganen verkozen worden op het **niveau van de TBE**.

De wetgeving met betrekking tot de sociale verkiezingen erkent enkel de TBE als “onderneming”. Een TBE kan, afhankelijk van

de sociale en economische criteria, en de tewerkstellingsdrempel, verschillende vormen aannemen:

- De TBE is een Juridische Entiteit.
- De TBE wordt gevormd door verschillende Juridische Entiteiten.
- De TBE wordt gevormd door 1 of meerdere afdelingen, door 1 of meerdere bedrijfszetels of door 1 of meerdere departementen.

We overlopen verder de verschillende mogelijkheden (zie 4.4.3.1., 4.4.3.2., 4.4.3.3.), en geven daarbij ter illustratie concrete voorbeelden.

Een **tweede basisprincipe** is dat de bepaling van de TBE voor de oprichting van een OR en een CPBW **twee afzonderlijke procedures** zijn die kunnen resulteren in verschillende resultaten in functie van de aan deze beide organen toevertrouwde opdrachten.

Memorie van Toelichting wet van 3 mei 2003, toelichting bij art. 2, 1°

I. <u>De juridische entiteit als TBE</u>

De wetgever stelt dat een juridische entiteit (JE) die het vereiste aantal werknemers tewerkstelt, verplicht is een OR en/of CPBW op te richten, en dit ongeacht het aantal werknemers dat in haar **zetels** tewerkgesteld is.

Wet OR, art. 14, § 2, a
Wet CPBW, art. 1, § 4, b, 2

VOORBEELD:

Een Juridische Entiteit, bestaande uit 3 TBE, namelijk A, B en C telt globaal meer dan 100 werknemers maar telt in geen enkele TBE minimum 50 werknemers.

A. 30 werknemers

B. 45 werknemers

C. 45 werknemers

Er moeten op het niveau van de JE sociale verkiezingen georganiseerd worden voor de oprichting van een OR (de drempel van 100 werknemers is overschreden).

Er moeten echter ook op het niveau van de JE sociale verkiezingen georganiseerd worden voor de oprichting van het CPBW, ondanks het feit dat de drempels in de afzonderlijke TBE niet overschreden worden, en ongeacht de moeilijkheden die voortvloeien uit de versnippering van het personeel.

II. De juridische entiteit bestaat uit verschillende TBE

De wetgever stelt eveneens dat **alle werknemers van alle zetels** van de JE aan de verkiezingen moeten kunnen deelnemen.

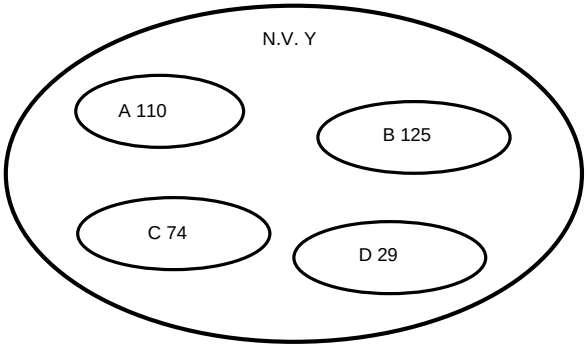
Het is echter mogelijk dat een JE uit meerdere TBE bestaat en een aantal van deze TBE niet aan de drempels voor de oprichting van een OR en/of CPBW voldoet.

In zulke gevallen moeten:

Wet S.V., art. 8
Broch., Hfst. 1, 1.3.

- de TBE die afzonderlijk de drempel niet bereiken **samengevoegd** worden
- kleine TBE's samenvoegen bij een andere TBE die wel de drempel bereikt.

VOORBEELD



De JE, namelijk de NV "Y", bestaat uit vier TBE namelijk A, B, C en D.

A stelt 110 werknemers tewerk, B 125, C 74 en D 29.

In A en B worden telkens een OR en een CPBW opgericht.

De ondernemingen C en D moeten bij één van de andere ondernemingen gevoegd worden, zodat zij ook in een OR betrokken zijn.

In onderneming C wordt een CPBW opgericht.

De onderneming D moet bij een andere onderneming gevoegd worden, zodat zij bij een CPBW betrokken is.

Er zijn verschillende mogelijke oplossingen :

C en D richten samen een OR op

C en D sluiten zich aan bij A of B om samen een OR op te richten

D sluit zich aan bij A, B of C om samen een CPBW op te richten.

De wijze van samenvoegen van de TBE om de drempel voor de oprichting van een orgaan te halen **is niet vastgelegd.** De keuze voor de ene of de andere oplossing (zie voorbeelden die volgen) wordt besproken in de OR, het CPBW, of bij gebrek hieraan met de VA, en wel tussen X-60 en X-35.

In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt wel aangestipt dat bij voorkeur **dicht bij elkaar gelegen TBE** samengevoegd worden.

Broch., Hfst. 1, 2.2.

Ter illustratie geven we nog twee mogelijke scenario's vertrekkend vanuit een fictieve onderneming:

Plastic Production NV – JE met 3 afdelingen:

1. afdeling **Brussel**: maatschappelijke zetel

2. afdeling **Feluy**: fabricage

3. afdeling **Antwerpen**: verpakking en opslag

Scenario 1

In 2012 was Plastic Production een sterk gecentraliseerde vennootschap bestaande uit drie ondernemingen of TBE, waarbij het gros van de werknemers (300) tewerkgesteld was in de fabricageafdeling van Feluy. In Brussel werkten er op de maatschappelijke zetel slechts 25 werknemers, in de verpakkingsafdeling van Antwerpen slechts 20 werknemers.

Plastic Production had in 2012 dus 1 OR en 1 CPBW: Brussel (25) + Antwerpen (20) = 45 werknemers (te weinig voor een CPBW en uiteraard voor een OR). Brussel, Antwerpen en Feluy moesten dus samengevoegd worden.

In 2015 veranderde de situatie. Antwerpen bereikt de drempel voor de oprichting van een CPBW.

De TBE van Brussel moet bij die van Antwerpen of die van Feluy gevoegd worden voor het CPBW. De keuze van een welbepaalde samenvoeging moet in het in 2012 verkozen CPBW besproken worden.

Voor de OR verandert er niets. Er moeten dus 1 OR en 2 CPBW's verkozen worden.

Scenario 2

Na de verkiezingen van 2012 was de situatie als volgt: Feluy beschikte over een OR en een CPBW; de Brusselse TBE voldeed aan de voorwaarden om 1 CPBW te hebben; Antwerpen beschikte eveneens over een CPBW; Antwerpen en Brussel vormden samen tenslotte één TBE voor de oprichting van een OR.

In 2015 verandert de situatie ingevolge een afslanking.

- Voor de OR: de Brusselse en Antwerpse TBE vallen onder de OR-drempel. Nochtans zal na de verkiezingen van 2016 formeel een OR blijven bestaan, maar hij zal niet verkozen zijn. De verkozenen in het CPBW van Antwerpen en Brussel zullen naast hun CPBW-mandaat ook het mandaat van OR-verkozene uitoefenen. Er moeten in principe zelfs aparte vergaderingen plaats vinden. Voor het overige wordt uiteraard opnieuw een OR verkozen in Feluy.

- Voor de CPBW: het Brusselse CPBW zal verdwijnen aangezien die TBE niet langer de drempel van 50 werknemers haalt. De Brusselse TBE zal bij Antwerpen moeten worden gevoegd. In dit geval is er geen keuze over de samenvoeging (Antwerpen of Feluy), daar de OR die de TBE van Brussel en Antwerpen vertegenwoordigt, moet blijven bestaan.

Besluit: er zijn **2** OR'en (maar alleen die van Feluy wordt verkozen), en **2** verkozen CPBW's voor alle werknemers (Feluy enerzijds, Brussel en Antwerpen anderzijds).

III. Verschillende JE vormen 1 TBE

Fenomenen zoals KMO-isering, uitbesteding en dergelijke zijn in de loop der jaren behoorlijk toegenomen. Ondernemingen zijn meer en meer "**netwerkondernemingen**" geworden. Ze vormen elk wel een afzonderlijke JE en hebben elk hun eigen activiteit, maar zijn toch op één of andere manier met elkaar verbonden en maken dus deel uit van een netwerk.

Het is mogelijk dat deze JE afzonderlijk de tewerkstellingsdrempel voor de oprichting van een OR en / of CPBW niet halen en dus geen sociale verkiezingen moeten organiseren.

Bij elke sociale verkiezingen stellen we opnieuw vast dat werkgevers dit ook bewust in de hand werken door de onderneming juridisch op te delen in kleinere eenheden.

De wetgever heeft toch gewild dat sociaal overleg en sociale verkiezingen zouden plaatsvinden in dergelijke netwerkondernemingen. Daarom voorziet de wet in de mogelijkheid voor de **vakbonden** om het **vermoeden** te kunnen inroepen opdat verschillende JE toch samengevoegd kunnen worden tot 1 TBE.

Wet OR, art. 14, § 2, b

Wet CPBW, art. 50, § 3

Broch., Hfst. 1, 1.4.

Indien indicaties wijzen op sociale en/of economische samenhang, wordt **vermoed** dat er sprake is van één TBE. In dat geval moeten alsnog sociale verkiezingen plaatsvinden.

Om onze eis tot samenvoeging van de JE tot 1 TBE hard te kunnen maken zullen we als vakbond een dossier op tafel moeten kunnen leggen met:

- enerzijds bewijzen die de **economische** samenhang aantonen,
- anderzijds een begin van bewijs van **sociale** samenhang aantonen.

Het opstellen van dergelijk dossier vraagt behoorlijk wat **tijd, energie en speurwerk**. Bovendien waren de bewijslast en de voorwaarden om het vermoeden van 1 TBE aan te tonen tot voor de verkiezingen van 2000 behoorlijk zwaar.

Op herhaaldelijk aandringen van het ABVV heeft de wetgever **verbeteringen** op dit vlak doorgevoerd. De grootste wijziging vond plaats met de wetgeving van 1999, bestemd voor de sociale verkiezingen van 2000. Toen werden de criteria voor het vermoeden van een TBE versoepeld. Via de wet van 3 mei 2003 (bestemd voor de sociale verkiezingen van 2004), werd opnieuw een aantal zaken verbeterd en op orde gesteld.

Belangrijk om weten!

Met de wet van 5 mei 1999:

- werd de bewijslast verdeeld zodat deze voortaan niet meer exclusief berust op de werknemers en hun organisaties (zij brengen een vermoeden aan, de werkgever levert het tegenbewijs);
- werden de economische en sociale voorwaarden van het vermoeden van een TBE versoepeld, deze werden aangepast aan de realiteit.

Met de wet van 3 mei 2003:

- werd benadrukt dat **enkel** de vakbonden het vermoeden van een TBE kunnen inroepen (wet OR, art. 14, § 2, b, 3° en wet CPBW, art. 50, § 3, laatste lid);
- werd eveneens benadrukt dat werkgevers zich niet op het vermoeden kunnen beroepen om meerdere entiteiten samen te voegen, en zo bijvoorbeeld te bekomen dat slechts 1 in plaats van 2 overlegorganen moeten opgericht worden;
- werd bovendien ook algemeen benadrukt dat de bepaling van de TBE voor de OR en het CPBW **twee afzonderlijke** procedures betreft die kunnen resulteren in twee verschillende resultaten in functie van de aan deze beide organen toevertrouwde opdrachten (Memorie van Toelichting bij art. 2, 1° van de wet).

Voor het overige blijft een aantal principes onverminderd gelden:

- De werkgever kan steeds het tegenbewijs leveren. Vandaar "weerlegbaar vermoeden". **Hoe ?** Door aan te tonen dat het personeelsbeleid en personeelsbeheer geen sociale criteria aan het licht brengen die het bestaan van een TBE kenmerken (Broch., Hfst. 1, 1.4.).
- Het vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de reeds bestaande organen. De memorie van toelichting stelde in dit verband: "Het is duidelijk dat dit vermoeden, zoals voorheen, geen afbreuk doet aan het feit dat deze verschillende juridische entiteiten van dergelijke aard kunnen zijn dat er reden is om meerdere raden op te richten voor het geheel van de entiteiten" (Memorie van Toelichting, Parlement 1998/1999, 1856/1).
- Het vermoeden kan niet alleen ingeroepen worden om verschillende kleine JE te bundelen in 1 TBE. Het kan ook ingeroepen worden bij grote ondernemingen die bepaalde activiteiten juridisch afgesplitst hebben.
- Zoals in de vroegere wetgeving is het ook nu nog steeds mogelijk om het bewijs te leveren van een TBE aan de hand van de klassieke criteria (zie verder).

4.1.4.4. Op welke manier het vermoeden van een TBE aantonen?

Basisprincipe

Twee of meerdere juridische entiteiten worden tot bewijs van het tegendeel vermoed één TBE te vormen wanneer wij als vakbond kunnen bewijzen dat er tussen die entiteiten een economische band bestaat, **en** wanneer we bovendien een begin van bewijs kunnen aandragen van het bestaan van een sociale samenhang tussen die entiteiten.

Wanneer de werkgever(s) dit betwist(en), dan moet(en) hij (zij) dit vermoeden weerleggen: zij moeten bewijs leveren dat het beheer en het personeelsbeleid niet wijzen op het bestaan van sociale criteria die kenmerkend zijn voor het bestaan van een TBE.

Concreet

Om twee of meerdere juridische entiteiten tot één TBE te bundelen, moeten dus twee stappen gezet worden:

1ste stap: een economisch bewijs leveren, dus aantonen dat er tussen de juridische entiteiten een economische band bestaat.

2de stap: daarbovenop nog bepaalde elementen aanvoeren, namelijk een begin van bewijs leveren dat duidt op het bestaan van een sociale samenhang tussen de juridische entiteiten.

1ste stap: Welk economisch bewijs ?

De wetgever maakte het via de wet van 1999 iets makkelijker om het economisch bewijs te leveren door de vakbonden de keuze te laten tussen twee mogelijkheden:

- ofwel het bewijs leveren dat er **juridische** of **beheersbanden** tussen de juridische entiteiten bestaan,
- ofwel het bewijs leveren dat er "**functionele**" banden tussen de juridische entiteiten bestaan.

Voor elk van die opties laat de wetgeving een nieuwe keuze.

Het bewijs van **juridische of beheersbanden** tussen de juridische entiteiten wordt geleverd:

- Wanneer zij deel uitmaken van eenzelfde economische groep. In de memorie van toelichting wordt gesproken van een groep van moederondernemingen, dochterondernemingen, door een joint venture verbonden ondernemingen of familiale groepen.

- Of wanneer zij bestuurd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben. In de memorie van toelichting wordt verduidelijkt dat al die personen niet in alle ondernemingen vertegenwoordigd moeten zijn.

Het bewijs van "**functionele**" **banden** tussen de juridische entiteiten wordt geleverd:

- als ze **eenzelfde** activiteit hebben (bijvoorbeeld hotelketen, restaurantketen, winkelketen),
- of wanneer hun activiteiten op elkaar **afgestemd zijn** (productie en coördinatie of verkoop bijvoorbeeld).

In de Brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt het voorbeeld gegeven van een winkelketen die bestaat uit diverse, in het land verspreide juridische entiteiten: de entiteiten hebben eenzelfde activiteit, namelijk de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke inkooporganisatie.

Broch., Hfst. 1, 1.4.

De praktijkervaring leert dat het aantonen van een economische samenhang doorgaans niet zo moeilijk is. Jaarrekeningen, websites van ondernemingen, gegevens opgevraagd via gerechtsdeurwaarders enzovoort zijn interessante hulpbronnen.

Er moeten echter ook elementen aangebracht worden die wijzen op een sociale samenhang. Deze samenhang aantonen is heel wat moeilijker.

2de stap: Het begin van een sociaal bewijs leveren

Wanneer het bewijs van een economische band geleverd is, dan moet het nog aangevuld worden met enkele bewijselementen, namelijk een begin van bewijs dat wijst op een sociale samenhang tussen die juridische entiteiten.

De wet geeft volgende voorbeelden:

- een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of nabij gelegen gebouwen,
- een gemeenschappelijk personeelsbeheer,
- een gemeenschappelijk personeelsbeleid,
- arbeidsreglement of CAO's die gemeenschappelijk zijn of gelijkaardige bepalingen bevatten.

Dit zijn slechts enkele voorbeelden van sociale samenhang en die opsomming is niet beperkend. In de praktijk kan men ook

alle mogelijke feiten en bewijselementen inroepen die pleiten voor een bundeling tot één TBE.

In bovenstaand voorbeeld in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt bij het voorbeeld van de winkelketen volgende bewijselementen vermeld:

- tot hetzelfde paritair comité behoren,
- eenzelfde arbeidsreglement en gemeenschappelijke cao's,
- eenzelfde extralegale verzekering,
- een gemeenschappelijke personeelsvorming,
- een personeelsdienst die instaat voor het personeels-beheer van de verschillende entiteiten.

“Binnenshuis” werden terzake interessante checklisten ontworpen. Eén van die lijsten hernemen we in punt 4.4.5. (“De economische en sociale criteria”).

Om deze TBE-vorming te verduidelijken geven we nog een **concreet voorbeeld**.

Plastic Production NV - Juridische Entiteit met 3 zetels:

1. **Brussel**: maatschappelijke zetel (40 werknemers)

2. **Feluy**: fabricage (280 werknemers)

3. **Antwerpen**: verpakking en opslag (50 werknemers)

Plastic International NV (coördinatiecentrum) - Juridische entiteit

1 zetel te Brussel = zelfde zetel als die van Plastic Production N.V. (11 werknemers)

We hebben nu dus twee juridische entiteiten (Plastic Production N.V. en Plastic International N.V. het coördinatiecentrum). Hoezo?

In 2014 heeft Plastic Production N.V. een coördinatiecentrum opgericht. Overigens werkten de 11 werknemers van het coördinatiecentrum voordien in de Brusselse TBE van Plastic Production NV. Bovendien werd herhaaldelijk personeel overgeheveld tussen de N.V. en het coördinatiecentrum.

In 2014 telde TBE Brussel van de N.V. 51 werknemers, zodat er een CPBW was. Nu zijn er nog slechts 40, vanwege de oprichting van het coördinatiecentrum. Verliezen de Brusselse werknemers dan hun CPBW?

Ja, als we het coördinatiecentrum beschouwen als een aparte TBE ten opzichte van de Brusselse zetel van Plastic Production NV.

Neen, als het economisch bewijs geleverd wordt en als er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang.

4.1.4.5. De economische en sociale criteria

De Wet van 1948, noch de wet van 4 december 2007 omschrijven deze criteria. Het is trouwens onmogelijk er een opsomming van te geven wegens de diversiteit eigen aan en binnen de structuren in de vennootschappen. Om voorbeelden van criteria te vinden moet men terugvallen op de terzake zeer beperkte brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de betreffende rechtspraak.

De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wat de economische autonomie betreft, heeft men het in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over de relatieve onafhankelijkheid tegenover de directie van de zetel. Wat de **sociale autonomie** betreft, worden in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vermeld:

Broch., Hfst. 1, 1.4.

- De verscheidenheid van de menselijke omgeving (afstand van de centra, verschil van taal).
- De autonomie van het niveau waar het personeelsbeleid wordt gevoerd.
- De autonomie van het niveau waar over de sociale kwesties onderhandeld wordt.

De rechtspraak

Ook de rechtspraak biedt **aanknopingspunten** bij het zoeken naar criteria.

De beslissing van één Arbeidsrechtbank is evenwel niet bindend voor andere Arbeidsrechtbanken.

Wanneer men tegen de mening van de werkgever in wil aantonen dat een zetel autonoom optreedt ten opzichte van de juridische entiteit of, omgekeerd, die autonomie wil aanvechten, dan moet men proberen **zoveel mogelijk bewijselementen** bijeen te brengen om de economische en sociale criteria te staven.

Een checklist

Onderstaande checklist werd ontworpen door één van onze gewestelijke instanties, en is grotendeels gebaseerd op bewijselementen die aan bod kwamen in de rechtspraak van de voorbije sociale verkiezingen.

Hij werd oorspronkelijk opgesteld als vakbondsleidraad om het vermoeden van een TBE (het samenvoegen van JE tot één TBE) aan te tonen, maar kan evenzeer inspireren en aangewend worden bij de “klassieke” TBE-vorming.

Eerst vind je de economische voorwaarden en de elementen die volgens de rechter kunnen wijzen op een economische samenhang.

Daarna vind je de sociale voorwaarden en de elementen die volgens de rechter kunnen wijzen op een sociale samenhang.

Je kan deze checklist met economische en sociale voorwaarden systematisch overlopen en per element nakijken of het al dan niet voorkomt in de onderneming. Zo ja, geef je een korte beschrijving van de situatie in de onderneming die van toepassing is op dat element. Indien mogelijk voeg je ook bewijsstukken toe.

Zeker voor de elementen die wijzen op een sociale samenhang zijn deze bewijsstukken: stukken uit een arbeidsreglement, uit een bedrijfskrantje, uitnodiging voor een personeelsfeest, … erg belangrijk. Tracht zoveel mogelijk ‘zichtbaar’ materiaal aan te brengen (foto’s, logo’s, advertenties …) wetende dat de rechter die moet oordelen niet zelf op het terrein gaat en dus de concrete sociale samenhang wil ‘zien’.

Begin er dus ook tijdig aan!

Checklist JE / TBE

Bedrijf
Centrale
Secretaris
Contactpersoon in het bedrijf
Naam
Gsm of telefoonnummer
e-mailadres

Economische voorwaarden

SPECIFIEK MET BETREKKING TOT HET VERMOEDEN VAN EEN TBE WAARBIJ VERSCHILLENDE JE WORDEN SAMENGEVOEGD

Stap 1: bewijs leveren van één van de twee voorwaarden op economisch vlak

Voorwaarde
a) ofwel maken de verschillende juridische entiteiten deel uit van eenzelfde economische groep of worden ze beheerd door eenzelfde persoon of personen die onderling een economisch verband hebben;
b) ofwel hebben deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn.

ALGEMEEN BIJ TBE-AFBAKENING VAN TOEPASSING

Concreet onderzoeken de arbeidsrechtbanken volgende elementen om een economische samenhang te concluderen:

Criteria
het behoren tot eenzelfde economische groep
de personen die deel uitmaken van de verschillende Raden van Bestuur zijn identiek
het beheer van de verschillende juridische entiteiten wordt waargenomen door eenzelfde groep van personen die onderling een economische band hebben of die tot dezelfde familie behoren;
het dagelijks bestuur en de algemene directie zijn gecentraliseerd in de handen van één managementcomité
één persoon is gedelegeerd bestuurder of algemeen directeur van verschillende juridische entiteiten
verschillende entiteiten hebben dezelfde belangrijke grote klant(en)
de activiteiten van de verschillende ondernemingen zijn dezelfde of zijn op elkaar afgestemd en zijn complementair
de verschillende vennootschappen hebben eenzelfde historische stamvader
beide vennootschappen maken gebruik van eenzelfde extern boekhoudkantoor
het creëren van een subjectief samenhorigheidsgevoel
het bezitten -rechtstreeks of onrechtstreeks- van een bepaald percentage van de aandelen van de andere vennootschap
het ontstaan van verschillende vennootschappen uit de splitsing van een andere vennootschap
het beschikken over eenzelfde logo en / of uithangbord
het feit dat de directeur van één juridische entiteit over een andere juridische entiteit spreekt als een “zusterbedrijf”

Sociale voorwaarden

SPECIFIEK MET BETREKKING TOT HET VERMOEDEN VAN EEN TBE WAARBIJ VERSCHILLENDE JE WORDEN SAMENGEVOEGD

Stap 2 : bewijs van sociale samenhang

Wanneer het bewijs van één van deze twee economische voorwaarden is geleverd, moet de eiser (= in principe de vakbond) een begin van bewijs aanbrengen dat er een sociale samenhang bestaat tussen de verschillende entiteiten; dus het bewijs leveren van bepaalde feiten die toelaten te

veronderstellen dat er een sociale samenhang bestaat tussen de verschillende entiteiten.

ALGEMEEN BIJ TBE-AFBAKENING VAN TOEPASSING

Als voorbeeld van een sociale samenhang geeft de wet zelf:

Voorbeeld uit de wet
een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde of in nabije gebouwen
een gemeenschappelijk personeelsbeheer
een gemeenschappelijk personeelsbeleid
Een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten

De rechter **(rechtspraak)** kwam tot volgende sociale criteria:

a) Met betrekking tot. de **bedrijfsgebouwen of delen van deze gebouwen**

Sociale criteria
gebruik van dezelfde gebouwen, gemeenschappelijke parking, gemeenschappelijke bedrijfsruimtes of een gemeenschap van mensen verzameld in nabije gebouwen
gemeenschappelijke voorzieningen van het personeel, zoals een cafetaria of minstens de voorziene toegankelijkheid van de verschillende cafetaria's van de personeelsleden van de verschillende sites

b) Met betrekking tot het voeren van een gemeenschappelijk personeelsbeleid

Sociale criteria
gemeenschappelijke personeelsdienst
gemeenschappelijk personeelsbeleid
gemeenschappelijke dienstnota's aan het personeel
opvolging van individuele personeelsdossiers door dezelfde verantwoordelijke
soortgelijke vakantieregelingen
dezelfde verlofaanvraagformulieren
dezelfde regeling inzake opname van feestdagen en vervangingsdagen

dezelfde vakantiekas
dezelfde anciënniteittoepassing en –beloning
onderlinge personeelsoverplaatsingen veelal met behoud van de opgebouwde anciënniteit
de functie van directeur wordt door dezelfde persoon waargenomen of er bestaat één directiecomité voor de verschillende juridische entiteiten
de opvolging van de dossiers “Sociale Maribel” worden door één gemeenschappelijke administratie beheerd
gemeenschappelijk onthaal van nieuwe werknemers
gelijktijdige bekendmaking van interne vacatures
gemeenschappelijke rekrutering van personeel
gemeenschappelijke personeelsopleidingen, gemeen-schappelijke EHBO-lessen, gelijklopend aanbod voor het volgen van opleidingen
arbeidsovereenkomsten en ontslagdocumenten worden voorbereid en ondertekend door personeelsleden van een andere juridische entiteit
gebruik van soortgelijke arbeidsovereenkomsten
sommige personeelsleden werken voor verschillende juridische entiteiten
hetzelfde personeelsstatuut
disciplinaire maatregelen t.a.v. de werknemers worden genomen door één personeelsmanager;
eenzelfde evaluatiesysteem, dezelfde evaluatieformulieren
dezelfde personen als werkgeversafgevaardigden in de ondernemingsraad
onderlinge terbeschikkingstelling van personeel
de vennootschappen beschikken over dezelfde financiële, administratieve, commerciële en logistieke ondersteunende diensten

c) Met betrekking tot. de verloning, bezoldiging of arbeidsvoorwaarden

Sociale criteria
gelijke of soortgelijke arbeidsvoorwaarden, zoals de loonstructuur of gebruik van dezelfde loonschalen, hetzelfde verloningssysteem, gemeenschappelijke betaling van lonen en wedden, dezelfde salarisverhogingen, dezelfde loonbarema’s

dezelfde extralegale verzekeringen of eenzelfde voordelenplan (o.a. extralegaal pensioen, hospitalisatieverzekering, inkomensplan bij langdurige arbeidsongeschiktheid, toekenning van maaltijdcheques)
identieke rendementspremie afhankelijk van de resultaten van één van de vennootschappen
het aanbieden van aandelen van de holding aan werknemers van beide juridische entiteiten
werknemers van een juridische entiteit hebben aankoopvoordelen op de producten van de andere juridische entiteit of krijgen allen dezelfde bioscooptickets van de bioscopen van de groep
gebruik van dezelfde uurroosters

d) Met betrekking tot **collectief overleg** in de onderneming

Sociale criteria
dezelfde of gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten
gemeenschappelijke ontwerp-CAO
gemeenschappelijk collectief overleg
het voeren van gezamenlijke CAO-onderhandelingen
dezelfde persoon bevoegd als gesprekspartner t.a.v. de syndicale delegatie

e) Met betrekking tot sociale activiteiten in de onderneming

Sociale criteria
gemeenschappelijk sinterklaasfeest of Sint-Maartensfeest
gezamenlijke viering van het jubileumfeest van de onderneming
gezamenlijke deelname aan sociale en feestactiviteiten
hetzelfde personeelsfeest; nieuwjaarsreceptie; einde-jaarsfeest; gezinsbarbecue; jaarlijkse fietstocht of personeelsreceptie
gemeenschappelijke informatieverstrekking, zoals een bedrijfskrant, personeelsblad, een artikel in een lokale krant of nieuwsbrieven aan het personeel
hetzelfde geschenk, dezelfde cadeaucheques, eenzelfde kerstpakket
dezelfde voorzieningen bij familiale gebeurtenissen

gemeenschappelijke voetbalploeg of minivoetbalploeg
gemeenschappelijke tafeltennisploeg
werknemers van de verschillende juridische entiteiten zijn lid van dezelfde vriendenkring

f) Dezelfde interne organisatie in de onderneming

Sociale criteria
gebruik van dezelfde prikklok of hetzelfde tijds-registratiesysteem en centrale verwerking van de gegevens die hieruit voortvloeien
telefonische binnenverbindingen en doorschakel-mogelijkheden, eenzelfde telefoonnummer en e-mailadres, een gemeenschappelijke telefooncentrale, eenzelfde telefoonlijst
zelfde intern computernetwerk, informaticaondersteuning van de ene juridische entiteit door personeelsleden van de andere juridische entiteit
gebruik van hetzelfde “kwaliteitshandboek” ten aanzien van het personeel van de verschillende vennootschappen
gemeenschappelijke onderrichtingen voor afvalverwijdering
gemeenschappelijk bestelformulier voor broodjes
gemeenschappelijke permanentie en wachtdienst
gebruik van hetzelfde uniform voor alle personeelsleden van de groep

g) Met betrekking tot geneeskundige verstrekkingen

Sociale criteria
dezelfde externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
dezelfde preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde
dezelfde controlerende geneesheer in geval van ziekte
dezelfde veiligheidsadviseur (preventieadviseur)
werknemers moeten zich laten behandelen in hetzelfde ziekenhuis in geval van ongeval
gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming, preventief gezondheidstoezicht op hetzelfde tijdstip, in hetzelfde lokaal….

h) Met betrekking tot externe aansluitingen

Sociale criteria
dezelfde of soortgelijke arbeidsongevallenverzekering
eenzelfde kinderbijslagfonds
hetzelfde sociaal secretariaat
eenzelfde paritair comité
gebruik van hetzelfde uitzendkantoor en gebruik van dezelfde uitzendkrachten

i) Met betrekking tot het arbeidsreglement

Sociale criteria
overwegend hetzelfde arbeidsreglement
gemeenschappelijke vertrouwenspersoon in het kader van de reglementering met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's
hetzelfde klachtenregister

j) Met betrekking tot de sluiting van één van de juridische entiteiten

Sociale criteria
bij sluiting van één van de entiteiten van de groep hebben de werknemers de keuze om voor de ene dan wel voor de andere juridische entiteit te gaan werken
bestaan van een mobiliteitsclausule met mogelijkheid tot overplaatsing naar een gelieerde vennootschap behorende tot dezelfde groep
werknemers worden door de ene juridische entiteit ontslagen en vervolgens met behoud van anciënniteit door de andere juridische entiteit opnieuw in dienst genomen

k) Varia

Sociale criteria
profilering van de personeelsleden van de verschillende juridische groepen door dezelfde business cards
journalisten van beide juridische entiteiten zijn verbonden door dezelfde overeenkomst met betrekking tot auteursrechten

cadeaucheques van de keten kunnen in de verschillende winkels (juridische entiteiten) worden gebruikt
onderlinge contacten tussen de personeelsleden
verhouding arbeiders/bedienden: bijvoorbeeld er zijn twee juridische entiteiten: in de ene JE wordt het basisproduct door de arbeiders gemaakt en de andere JE zorgt voor de administratie, verkoop, service naverkoop en dergelijke, en dit werk wordt door bedienden gedaan. Het gaat hier dus in feite om één technische bedrijfseenheid. Andere voorbeelden van sociale criteria moeten wel toegevoegd worden als bewijs.
zelfde houding van alle personeelsleden ten aanzien van het cliënteel
het spreken van eenzelfde taal
het voeren van gemeenschappelijke publiciteit
de groep benadrukt zelf de eenheid tussen de verschillende vennootschappen

4.1.4.6. Wie 'beslist' over de afbakening? Wanneer? Hoe?

De afbakening van de TBE('n) gebeurt volgens een welbepaalde procedure. Het betreft een **paritaire** aangelegenheid waarbij zowel werkgever als vakbond betrokken partij zijn.

In de praktijk komt het erop neer dat de werkgever een aantal verplichtingen moet nakomen en een aantal zaken moet onderhandelen met de reeds bestaande overlegorganen, of bij ontstentenis, de VA.

Als er uiteindelijk geen overeenstemming gevonden wordt, dan dient een rechtsvordering te worden ingesteld en krijgt uiteindelijk de rechter het laatste woord.

I. Schriftelijke informatie van de werkgever (uiterlijk op X-60)

De werkgever moet uiterlijk tegen **X-60** een schriftelijk voorstel doen met betrekking tot de **afbakening van de technische bedrijfseenheden.**

In de wetgeving worden twee gevallen onderscheiden al naargelang de onderneming vroeger al dan niet verkiezingen georganiseerd heeft. Voor beide gevallen is de informatie anders.

- Eerste geval: er worden **voor de eerste maal sociale verkiezingen** georganiseerd.

  Wet S.V., art. 10
  Broch., Hfdst. 2, 2.1.

  De werkgever informeert de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.

- Tweede geval: in de vennootschap **werd(en) al een OR en/of een CPBW opgericht**.

  Broch., Hfst. 2, 2.1.

  In dit geval moet men niet alles van voren af aan beginnen. De werkgever moet inderdaad de veranderingen aangeven die sinds de laatste sociale verkiezingen in de structuur van de juridische entiteit zijn opgetreden.

  Zo moet hij/zij aangeven welke nieuwe sociale en economische criteria in zijn ogen het bestaan of niet van een relatief autonome TBE ten opzichte van de juridische entiteit of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid rechtvaardigen. De werkgever moet deze gegevens bezorgen aan de OR en CPBW of alleen aan het CPBW wanneer er geen OR in de onderneming is.

Wet S.V., art. 10
Broch. Hfst. 2, 2.1.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen Vakbondsafvaardiging is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde “bericht X” zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

II. Raadpleging organen door werkgever (tussen X-60 en X-35)

Tussen het tijdstip X-60 en X-35 **onderzoeken** de OR of het CPBW of, bij afwezigheid hiervan, de VA de informatie van de werkgever over de opdeling van de onderneming in TBE en starten **desnoods onderhandelingen** daarover.

III. Tijdstip waaraan men refereert voor de uiteindelijke bepaling van de TBE

Logischerwijze zou de werkgever de TBE zo moeten omschrijven zoals ze bestaan op het ogenblik dat hij zijn schriftelijk document voor de werknemersvertegenwoordigers voorbereidt. Dus vóór X-60.

Aangezien de werkgever zijn informatie uiterlijk op X-60 moet geven, zou hij een beeld van de TBE van de vennootschap moeten geven zoals die bestaat op die datum.

In werkelijkheid **proberen sommige werkgevers** op toekomstige herstructureringen van de vennootschap **vooruit te lopen**. Door een nog niet bestaande situatie te beschrijven, komen ze tot minder TBE om zo minder ondernemingsraden en/of comités te moeten oprichten. Minder overlegorganen betekent uiteraard ook minder mandaten, minder kandidaten en minder beschermde werknemers.

Tegen dergelijke manoeuvres werd door de vakbonden al beroep aangetekend bij de Arbeidsrechtbanken.

Het Hof van Cassatie volgde het standpunt van de vakbonden niet! Het nam X-60 niet als laatst mogelijke datum voor de bepaling van de TBE.

Volgens het Hof mag de werkgever ook rekening houden met elementen die nog niet bestaan maar de structuur van de vennootschap wel zullen wijzigen. Voorwaarde is echter wel dat deze structuurwijzigingen uiterlijk op X-28 moeten optreden. Volgens de rechtspraak mag de werkgever ook rekening houden met toekomstige en geplande evoluties, voor zover het gaat om zekere, reële evoluties die niet al te ver in de tijd zijn verwijderd.

Op uiterlijk **X-35**, na eventuele onderhandelingen, moet de werkgever in principe zijn **beslissingen met betrekking tot het aantal TBE** en de afbakening meedelen. De werkgever mag bij het nemen van de beslissingen rekening houden met wijzigingen die zullen optreden tot het verstrijken van de termijn

voor het indienen van beroep bij de Arbeidsrechtbank tegen de beslissingen van de werkgever (X-28).

Belangrijk om weten!

Het uiterlijk tijdstip om als vakbond een rechtsvordering in te stellen tegen de beslissingen (of afwezigheid van beslissingen) van de werkgever op X-35, is in principe X-28 (Wet SV, art. 12 bis).

Indien de werkgever **niets** ondernomen heeft om de procedure voor de sociale verkiezingen te starten, kan ook na X-28 een rechtsvordering worden ingesteld met het oog op verkiezingen buiten de voorziene periode (Wet SV, art. 70).

Nieuw artikel in wet S.V.

IV. Samenvoegen van TBE

Eerder in de tekst zagen we dat, wanneer één of verscheidene TBE de drempels niet bereiken, ze bij andere TBE gevoegd moeten worden voor de verkiezing van het orgaan.

De werkgever moet de informatie met betrekking tot dergelijke samenvoegingen, samen met de info over de bepaling van de TBE (op X-60 en X-35) verstrekken aan de overlegorganen of, bij afwezigheid hiervan, aan de VA.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen Vakbondsafvaardiging is, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde “bericht X” zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

4.1.4.7. Overgang krachtens overeenkomst na de definitieve bepaling van een TBE en vóór de dag van de verkiezingen

Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de Technische Bedrijfseenheden plaatsvindt na de definitieve bepaling van de TBE ('n) (in geval de rechtbank moet beslissen is dit X-5) en vóór de dag van de verkiezingen (Y), wordt slechts met de overgang, de splitsing of wijzigingen van de TBE('en) rekening gehouden vanaf de oprichting van de Ondernemingsraad volgens de regels bedoeld in artikel 21, § 10, 1° tot 5° van de wet van 20 september 1948 of van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk volgens de regels bepaald in artikel 75 van de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (4 augustus 1996).

Met andere woorden: de procedure sociale verkiezingen loopt gewoon verder zonder dat rekening gehouden wordt met deze wijzigingen, en dus voortgaand op de genomen beslissingen. Pas na de sociale verkiezingen zal de situatie herbekeken worden.

4.1.5. Wie legt de verkiezingsdatum vast ?

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden **door de OR en/of het CPBW vastgelegd**. In geval van conflict in de OR of het CPBW, is het de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied die over de datum en de uurregeling van de verkiezingen beslist.

Wet S.V., art. 14
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Zoals we reeds weten moet de werkgever uiterlijk op X-60 de OR, het CPBW of, bij ontstentenis, de VA schriftelijk inlichten over de datum X en over de verkiezingsdatum die hij vooropstelt.

De verkiezingsdag Y moet op de 90ste dag na de dag X vallen. Dat betekent dus dat de datum die de werkgever voor de verkiezingen wenst automatisch afgeleid kan worden van de datum X die hij voorstelt.

Wet S.V., art. 15
Broch., Hfst. 2, 1.1.
Broch., Hfst. 2, 1.2.
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Deze datum (dag Y) valt verplicht tussen 9 en 22 mei 2016, behalve in die gevallen waarbij de verkiezingen worden verdaagd of worden georganiseerd buiten de wettelijk voorziene periode.

Zie 3.2.2., 3.2.3. en 4.2.7.

OPGELET! De OR of het CPBW moeten zich niet neerleggen bij het **voorstel** van de werkgever. Ze kunnen het over een

andere datum eens worden. Terzake herinneren we aan onze aanbeveling om de eerste informatie van de werkgever zo vroeg mogelijk te verkrijgen (ruim vóór X-60), om de verkiezingsdatum in alle vrijheid te kunnen kiezen.

De vastlegging van de verkiezingsdatum en -uren moet **uiterlijk op de dag X** gebeuren.

In de bedrijven zonder OR of CPBW is het de VA die de informatie van de werkgever ontvangt, maar het is de werkgever die de verkiezingsdatum en -uren bepaalt.

Als hij de kiesverrichtingen over meerdere dagen wil spreiden, moet de werkgever echter het akkoord krijgen van de OR of het CPBW of, bij ontstentenis, van de VA.

Wet S.V., art. 49

Op de dag X wordt het bericht waarin ondermeer de verkiezingsdatum en uurregeling aangekondigd worden door de OR, het CPBW of, bij ontstentenis, door de werkgever uitgehangen (of elektronisch gecommuniceerd indien daartoe aan de voorwaarden is voldaan, zie verder).

Wet S.V., art. 14

Als dat bericht een datum Y aankondigt die niet op X+90 valt, blijft het bericht geldig, maar de dag Y moet aangepast worden om de wetgeving te eerbiedigen. Kortom, de verkiezingsdatum moet gewijzigd worden.

Wet S.V., art. 15
Broch., Hfst. 2, 3.3.

De openingsuren van de stembureaus moeten zo vastgelegd worden dat **alle werknemers tijdens hun werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen.**

Wet S.V., art. 49

Als het niet mogelijk is de verkiezingen op één dag te organiseren, kunnen de OR, het CPBW of de VA **meerdere werkdagen** voorzien, die niet noodzakelijk opeenvolgende dagen moeten zijn.

OPGELET! In dit geval is dag Y de eerste dag waarop er verkiezingen doorgaan.

4.1.6. Met welke personeelscategorieën houdt de procedure rekening ?

Op X-60 moet men van de werkgever ook **schriftelijk** de **eerste cijfers** ontvangen over de sterkte van de verschillende personeelscategorieën in de onderneming. De werkgever moet zeggen hoeveel personeelsleden er op dat ogenblik (!) in de verschillende categorieën in dienst zijn (arbeiders, bedienden **met inbegrip** van kaderleden, het leidinggevend personeel en jeugdige werknemers).

Wet S.V., art. 10

Het is van het grootste belang dat het aantal werknemers van elke categorie precies wordt bepaald, want in bepaalde gevallen kan een verschil van één de verdeling van de mandaten beïnvloeden.

Gedurende de hele kiesprocedure deelt men een personeelslid in, ofwel bij:

Broch. Hfst. 1 afdeling 3

- het **leidinggevend personeel**,
- de **jeugdige werknemers**: volgens de wet wordt iemand beschouwd als “jeugdige werknemer” als hij (of zij) tegen de dag van de verkiezingen (dag Y) nog geen 25 jaar zal zijn,
- de **arbeiders**: naargelang hun RSZ-aangifte,
- de **bedienden**: idem,
- de **kaderleden**: alleen ter voorbereiding van de verkiezingen van een OR wordt een bijkomend onderscheid tussen “gewone” bedienden en “kaderleden” gemaakt. In ondernemingen met minder dan 100 werknemers moet men deze indeling dan ook niet maken.

Wet OR, art. 16
Broch., Hfst. 2, 2.1.

4.1.7. Wie behoort tot het leidinggevend personeel ?

Het is de **werkgever** die de leidinggevende functies bepaalt. Uiterlijk op X-60 moet hij de OR en het CPBW of, bij ontstentenis, de VA daar schriftelijk van inlichten (1ste fase van de geanalyseerde procedure).

Wet S.V., art. 10, 3°
Broch., Hfst. 2, 2.1.

Die informatie MOET omvatten:

- de **benaming** en de **inhoud** van de functies,
- bij **wijze van aanduiding**, de lijst van de **personen** die deze functies uitoefenen.

De informatie moet per TBE uitgesplitst worden. Toch hoeft het leidinggevend personeel niet noodzakelijk in de TBE te werken. Zo kan bijvoorbeeld één personeelsdirecteur de werkgever vertegenwoordigen in verscheidene TBE van eenzelfde juridische entiteit. De lijst bevat soms ook namen van leden van de raad van bestuur, bijvoorbeeld die van de afgevaardigd bestuurder.

Het orgaan waaraan die informatie werd verstrekt moet ze beoordelen tussen X-60 en X-35 (met andere woorden het CPBW, de OR, of, bij ontstentenis, de VA).

Voor de **omschrijving** van het begrip leidinggevend personeel verwijst de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen naar **twee personeelscategorieën**:

Wet S.V., art. 4, 4°
Wet OR, art. 16, a)
Wet CPBW, art. 59 § 1

- **De personen belast met het dagelijks beheer** van de onderneming die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden,
- **De personeelsleden die onmiddellijk aan deze personen zijn ondergeschikt** wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer verrichten. Deze rechtstreekse band van ondergeschiktheid veronderstelt dus dat er tussen die personeelsleden en de eerste personeelscategorie waarvan ze afhangen geen enkele tussenschakel bestaat.

De strikte interpretatie van deze 2 criteria is syndicaal belangrijk om 2 redenen:

- De werkgever zal de leden van zijn afvaardiging in OR en CPBW moeten aanduiden binnen deze categorie. Wij hebben er belang bij dat het gaat om verantwoordelijke gesprekspartners die voldoende bevoegd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te binden tijdens de vergadering.

Wet OR, art. 16, a)
Wet CPBW, art. 59 § 1

- Het leidinggevend personeel kan bijgevolg noch kandidaat zijn voor de werknemers, noch stemmen bij de sociale verkiezingen. Er moeten voldoende redenen zijn om iemand dit “werknemersrecht” te ontnemen.

Wet S.V., art. 16

Bij discussie in de onderneming kan men zich steunen op volgende argumenten die door de rechtspraak bevestigd werden.

- Het begrip “leidinggevend” wijst op een **beslissingsmacht** die de werkgever kan verbinden, ongeacht of deze macht voortvloeit uit de aard van de functie of uit een toevertrouwde opdracht.
- De notie “dagelijks beheer” is slechts een omschrijving van het begrip “leidinggevend”. Het kan slechts gaan om **2 hiërarchische niveaus**. Op het **eerste niveau** kan een beheerder zitten die niet met een arbeidsovereenkomst verbonden is aan de onderneming (bijvoorbeeld afgevaardigd bestuurder). Het **tweede niveau** omvat steeds personeelsleden die werken in rechtstreeks, ondergeschikt verband.
- Of iemand al dan niet deel uitmaakt van het leidinggevend personeel volgt dus **niet** uit de **titel** die hij draagt, **noch uit**

het barema dat betaald wordt, maar uit de **functie die hij uitoefent** en uit het niveau waarop hij zich bevindt.

- De **benaming van de functie** en het **organogram** van de onderneming kunnen wel belangrijke aanwijzingen geven. Toch zijn ze in principe niet bepalend om tot het leidinggevend karakter te besluiten. Overigens vormt het organogram een bewijsstuk waarmee de Arbeidsrechtbank rekening zal houden.

- De lijst met leidinggevende functies en personen moet bij elke verkiezing opnieuw beoordeeld worden op basis van deze argumenten. De lijst van de vorige sociale verkiezingen moet altijd bijgewerkt worden.

OPGELET! In het dagelijkse leven in de onderneming worden **leidinggevend personeel en vertrouwenspersoneel nogal vaak met elkaar verward**. De arbeidswetgeving maakt geen onderscheid tussen de twee, zoals bijvoorbeeld het geval is in het KB van 12 februari 1965. **In het kader van de sociale verkiezingen** wordt de notie leidinggevend personeel wel veel strikter omschreven.

Als er in je onderneming een geschil rijst over de functies van het leidinggevend personeel, is het best je beroepssecretaris te verwittigen. Onthoud dat alle fases van de procedure strekt moeten worden nageleefd.

Ten laatste op X-35 moet de bedrijfsleider het CPBW en de OR of bij ontstentenis de VA, of bij ontstentenis daarvan de werknemers, op de hoogte brengen van zijn beslissing in verband met de functies van het leidinggevend personeel en van de lijst met de personen die deze functies uitoefenen.

Beroep tegen die beslissing of tegen het feit dat er geen beslissing genomen is over de functies van het leidinggevend personeel moet ingediend worden bij de arbeidsrechtbank **ten laatste op X-28**.

Volgens de rechtspraak kan de bepaling van de leidinggevende functies niet meer gewijzigd worden als de beroepstermijn verstreken is (X-28).

Zie 3.1.3.

De rechtbank beschikt dan over 23 dagen om uitspraak te doen.

Wie naar de rechtbank wil stappen, moet de verschillende stappen in de procedure trouwens erg goed onderscheiden:

- Volgens de rechtspraak kan er aan de lijst van leidinggevende functies niets meer veranderen na het verstrijken van de verhaaltermijn (X-28).

- De discussie over de lijst met **personen** die deze functies uitoefenen kan nog wel voortgezet worden (tot X+21). Nochtans kan men bij de rechtbank slechts betwisten dat bepaalde personen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, als men daarvoor ook de functies van deze personen betwist heeft. Zoniet is de vordering niet-ontvankelijk.

We kunnen dus enkel personen die deel uitmaken van de directie aanvechten indien vooraf we het feit hebben betwist dat de functies die ze hebben uitgeoefend kunnen worden gedefinieerd als leidinggevende functies.

Bij de Arbeidsrechtbank kan men dus beroep aantekenen tegen de samenstelling van de lijst met functies of personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel (uiterlijk tot X+21). Nochtans kan men dit beroep enkel indienen als men de procedure in de onderneming zelf uitgeput heeft (uiterlijk tot X+7).

Tussen 2 verkiezingsperioden in, kunnen in een onderneming leidinggevende functies verdwijnen, of er kunnen nieuwe worden gecreëerd.

De werkgever kan de lijst met het leidinggevend personeel tussen 2 verkiezingen in aanpassen, op voorwaarde dat dezelfde procedures geëerbiedigd en dezelfde waarborgen gegeven worden die gelden bij de sociale verkiezingen (aanplakking, raadpleging werknemers, beroepsmogelijkheid, behoud juridische definitie).

4.1.8. Wie behoort tot het kaderpersoneel ?

4.1.8.1. Waar rijst die vraag ?

Zie 3.6.
Wet S.V., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.1.

In ondernemingen die een OR moeten verkiezen (minimum 100 werknemers) moet men de kaderleden apart van de bedienden kunnen tellen. Vanaf 15 kaderleden zijn immers meer mandaten voorzien. De inzet hier is uiteindelijk de verdeling van de mandaten tussen bedienden en kaderleden.

4.1.8.2. Wie bepaalt de kaderfuncties?

Wet S.V., art. 10, 4°

Net zoals over de functies van het leidinggevend personeel moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers (van de OR uiteraard of van de VA als er nog geen OR is) schriftelijk inlichten. Dat moet gebeuren uiterlijk op X-60. Die informatie

omvat de kaderfuncties en, bij wijze van aanduiding, de lijst van de kaderleden.

OPGELET! Uitzondering: als de onderneming **minder dan 30 bedienden** telt op de dag X-60, dan moet de werkgever deze informatie pas op de dag X zelf verstrekken. (bijvoorbeeld: een bedrijf met een OR op basis van 115 werknemers, waarvan 4 leidinggevend personeel, 25 bedienden en 86 arbeiders...).

Zie 2.3.3.

Net zoals voor het leidinggevend personeel moet de OR (bij ontstentenis de VA) immers door de werkgever geraadpleegd worden over de functies van de kaderleden en de bij wijze van aanduiding gegeven lijst met namen.

Wet S.V., art. 10, 4°

Hier geldt **dezelfde uitzondering** als voor de schriftelijke informatie: er is geen raadpleging in ondernemingen met minder dan 30 bedienden.

4.1.8.3. Wie zijn de kaderleden ?

De wet definieert de kaderleden als bedienden die geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel en in de onderneming een *"hogere"* functie uitoefenen.

Wet OR, art. 14 § 1, 3°
Wet S.V., art. 12, 3°
Broch., Hfst. 2, 2.1.

In de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen wordt aangestipt dat enkel de bedienden die als dusdanig in de RSZ-aangiften zijn opgenomen, in de lijst van het kaderpersoneel mogen worden opgenomen.

Die hogere functie "*wordt in het algemeen voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegenen die een evenwaardige beroepservaring heeft*".

Uit bovenstaande definitie volgt dat het gaat om personeelsleden:

1) **met een hogere functie**, die nochtans geen lid zijn van het leidinggevend personeel,

2) **met een diploma "*van een bepaald niveau*"** (niet noodzakelijk universitair of gelijkgesteld, zelfs niet hoger secundair), of met een evenwaardige beroepservaring.

Aangezien de definitie het echter heeft over *"functies die **in het algemeen** voorbehouden zijn"* aan personen die onder die criteria vallen, kan men ook andere criteria naar voor schuiven.

De memorie van toelichting bij de wet wijst erop dat:

- de kaderleden een heterogene groep vormen,
- de bedrijfsorganisatie sterk kan variëren,

- de beoordeling van de kaderfuncties rekening dient te houden met de wettelijke criteria, maar ook met de sociale realiteit in de onderneming,
- de wettelijke definitie ruim is en soepel dient te worden toegepast.

Ook de **brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg** klaart de zaak niet volledig uit. Daar worden elementen onderstreept als *"leiding, delegatie van gezag door de werkgever, met een zeker initiatiefrecht".*

Broch., Hfst. 1, 3.3.

Worden erbij gerekend "*de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch staffuncties vervullen in een studiedienst of op het stuk van wetenschappelijk onderzoek*". De brochure besluit: "*Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben*".

4.1.8.4. Interpretatie door de Arbeidsrechtbanken

Het is niet verwonderlijk dat wij bij voorgaande sociale verkiezingen in de bedrijven geconfronteerd zijn geworden met de meest uiteenlopende definities van kaderfuncties. Tegen al te ruime definities werd in heel wat gevallen beroep aangetekend bij de Arbeidsrechtbank. Zonder alle uitspraken grondig te bespreken, geven wij hieronder een overzicht van tijdens deze beroepsprocedures gebruikte argumenten. Dit kan je ook helpen bij het samenstellen van dossiers tijdens deze procedure.

Er blijkt in alle geval uit dat het feit dat men iemand als "kaderlid" betitelt in het bedrijf, niet altijd voldoende is.

Ook het feit dat men bij de vorige verkiezingen als kaderlid geboekstaafd stond, betekent geenszins dat men automatisch weer als kaderlid beschouwd moet worden.

De telling van de kaderleden voor de sociale verkiezingen moet wel degelijk te gebeuren op basis van de wettelijke definitie.

- Het belangrijkste **criterium** bleek **de hogere hiërarchische plaats** van de functie (kwalitatief criterium). De functie mag niet louter uitvoerend zijn.
- Dit is ook zo voor een **coördinatiefunctie van uitvoerende taken**. Het gaat erom of iemand ofwel op **autonome** wijze **gezag** kan uitoefenen over een deel van

het personeel, ofwel zelf initiatieven kan nemen. Het in het bedrijf toegepast organogram kan dienen om de functies van kaderleden aan te duiden, indien alle er in voorkomende functies bekend zijn. Het organogram vormt overigens een bewijsstuk op grond waarvan de rechtbanken uitspraak kunnen doen.

- Zo'n hogere functie kan al dan niet gepaard gaan met een **diploma van een bepaald niveau**, wat nochtans niet altijd wil zeggen dat het gaat om een getuigschrift van "hoger" onderwijs...
- Een **gestandaardiseerde classificatie** kan gebruikt worden als referentie. Zo wordt het nogal veel toegepaste Hay-systeem in verschillende bedrijven gebruikt en wordt het als dusdanig erkend door de Arbeidsrechtbanken. Een **sectorale classificatie** (op basis van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten), wordt niet altijd aanvaard, zeker niet als ze onvoldoende aansluit bij de sociale realiteit van het bedrijf. Ze kan dus enkel aanvullend of indicatief gebruikt worden.
- Het onderscheid tussen (op grond van een cao) **gebaremiseerde** en **niet-gebaremiseerde** bedienden kan gebruikt worden voor de aanduiding van kaderleden, als alle betrokken functies vermeld worden.

De wetgeving legt geen benedengrens op, ook de "lagere kaderleden" worden hier bedoeld. De benaming is doorgaans niet echt significant voor de inhoud van de functie. Eenzelfde benaming kan van onderneming tot onderneming een sterk verschillende inhoud hebben.

Tot slot wijzen we er nog op dat de lijst met functies van kaderleden die ten laatste op X-60 moet meegedeeld worden, niet noodzakelijk een volledige omschrijving van al die functies inhoudt.

De aanduiding van de functies moet wel zo duidelijk zijn dat elkeen in het bedrijf kan begrijpen welke jobs eronder vallen.

De reële situatie in het bedrijf doorgronden is trouwens ook voor de Arbeidsrechtbank een moeilijke klus als de omschrijving van de functies ontbreekt.

4.1.9. De onderhandelingen tussen X-60 en X-35

Als men de informatie heeft, kan de raadplegingprocedure van de OR of het CPBW (of zo deze twee nog niet bestaan, de VA) door de werkgever beginnen.

Wet S.V., art. 11

De afgevaardigden moeten erop toezien dat ze op tijd start. Het gaat immers om een complexe en ingewikkelde zaak. In geval van onenigheid kan men best onmiddellijk de beroepssecretaris verwittigen.

Tussen X-60 en X-35 heeft men ongeveer **drie weken**, tamelijk weinig dus, om het dossier te bestuderen en om onderhandelingen te voeren.

Het hierna volgende schema geeft aan waarover het allemaal moet gaan. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de verslagen van de vergaderingen die hierover gevoerd worden.

Merk tot slot ook op dat er geen consultatie van de werknemers is indien er geen VA bestaat.

TABEL 2. RAADPLEGING

Info uiterlijk X-60	Thema raadpleging tussen X-60 en X-35	ORGAAN		
		Geen OR/CPBW	CPBW opgericht	OR en CPBW opgericht
▪ Aard, gebieden en niveau van autonomie en afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit of van de juridische entiteiten t.o.v. de technische bedrijfseenheid ▪ Wijziging van de structuur van het bedrijf sinds vorige verkiezingen en nieuwe criteria inzake autonomie en afhankelijkheid	Aantal TBE of JE waarvoor organen opgericht moeten worden, indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden, met hun beschrijving en grenzen (met inbegrip van de samenvoegingen)	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Aantal personeelsleden per categorie	-	-	-	-
▪ Functies leidinggevend personeel en lijst bij wijze van voorbeeld	Idem	VA	CPBW	OR en CPBW
▪ Functies kaderpersoneel en lijst bij wijze van aanduiding indien bedrijf ten minste 100 werknemers en ten minste 30 bedienden tewerkstelt.	Idem	VA	VA	OR
▪ Data X en Y	-	-	-	-

4.1.10. Beslissingen van de werkgever: X-35

Uiterlijk de 35de dag voorafgaand aan de dag X moet de werkgever **schriftelijk** zijn beslissingen meedelen.

Wet S.V., art. 12

Deze beslissingen hebben betrekking op dezelfde thema's als de raadpleging (zie schema 4): de TBE waarvoor organen dienen opgericht, het leidinggevend personeel, het kaderpersoneel.

Deze beslissingen worden **overgemaakt** aan de organen die tussen X-60 en X-35 geraadpleegd werden (zie schema 4).

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen OR, CPBW of, bij ontstentenis, geen Vakbondsafvaardiging is, wordt deze beslissing meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Een afschrift van dat document wordt aangeplakt op de plaats waar later ook het zogenaamde “bericht X” zal worden aangeplakt. Deze aanplakking mag echter worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Wet S.V., art. 12

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe voorzien is op de website van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetel van de syndicale organisaties.

Aangezien er geen info- en raadplegingsprocedure voorzien is over de functies van de kaderleden in ondernemingen met minder dan 30 bedienden, moet de werkgever in die ondernemingen ook geen schriftelijke beslissing meedelen.

OPGELET! Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt **nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden** en vóór de dag van de verkiezingen, wordt slechts met de overgang, de splitsing of wijzigingen van de technische bedrijfseenheden rekening gehouden **vanaf de oprichting van de Ondernemingsraad** volgens de regels bedoeld in artikel 21, § 10, 1° tot 5°, van de wet van 20 september 1948, of van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk volgens de regels bedoeld in artikel 75, van de wet van 4 augustus 1996.

Wet OR, art. 21 § 10, 6°
Wet CPBW, art. 75

4.1.11. Verhaal bij de arbeidsrechtbank: X-28

Vanaf X-35 heeft men slechts **7 dagen** om klacht in te dienen bij de Arbeidsrechtbank.

Wet S.V., art. 12 bis

De klacht bij de rechtbank gaat ofwel over de beslissingen van de werkgever ofwel **over het feit dat de werkgever geen schriftelijke beslissingen heeft ingediend (afwezigheid van beslissing)**.

Nieuw artikel

De klacht wordt ingeleid bij **verzoekschrift** verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de Griffie van de Arbeidsrechtbank.

Wet CPBW, art. 79 § 2
Wet OR, art. 24 § 2
Zie 3.1.3.

In principe spreekt de rechtbank zich uit **binnen de 23 dagen** na ontvangst van het verzoekschrift (**uiterlijk tegen X-5**).

OPGELET! Zodra de verkiezingen hebben plaatsgevonden, is er geen betwisting meer mogelijk op basis van eventuele onregelmatigheden bij de opstelling van de kiezerslijsten, de verdeling van de mandaten tussen de categorieën werknemers of de aanplakking en het voordragen van de kandidaten. Dergelijke onregelmatigheden hadden moeten worden aangeklaagd **vóór de verkiezingen**.

4.1.12. Wat moet er nog gebeuren voor de dag X?

Tegen de dag X moet er bovendien klaarheid zijn over:

- de data van de verkiezingen als ze over meerdere dagen gespreid zijn,
- de uurregeling van de verkiezingen, — Zie 4.5.
- het aantal mandaten per orgaan, — Zie 4.2.4.
- de eventuele verhoging van het aantal leden van de personeelsafvaardiging en de vermelding aan welk kiescollege het bijkomend mandaat (de bijkomende mandaten) wordt (worden) toegekend. Deze verhoging is het resultaat van een eenparig akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties. Dit akkoord moet schriftelijk vastgelegd worden, — Wet S.V., art. 23 Zie 4.2.4.3.
- de verdeling van die mandaten per categorie.

Er mag elektronisch gestemd worden wanneer elke betrokken OR of elk betrokken CPBW daarmee met eenparigheid van stemmen akkoord gaat. **Die beslissing moet in bericht X vermeld worden**. Het kan dus zijn dat de bedrijfsleider de

Wet S.V., art. 71-78

discussie daarover op gang brengt in de overlegorganen in de loop van de voorverkiezingsperiode.

Wij behandelen dit verder in detail **in punt 4.5.6**.

Fase 2: De start van de procedure

In februari 2016, op de dag X, gaat de procedure "echt" van start.

Op die dag, 90 dagen voor de verkiezingsdatum, moet de OR of het CPBW (en als die nog niet bestaan de werkgever) immers **een bericht** aanplakken met belangrijke mededelingen: onder meer de datum van de verkiezingen (dag Y), de uiterste datum voor het indienen van kandidatenlijsten (X+35) en het aantal mandaten in het CPBW en in de OR...).

Dit bericht moet **overeenstemmen** met het model dat in bijlage is opgenomen bij de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

Deze informatie is bestemd voor de werknemers. De aanplakking mag echter vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Volgens de kieskalender moet de dag X vallen tussen 9 en 22 februari 2016. Beslissingen die opgenomen staan in het bericht X moeten overeenkomen met de beslissingen die in de OR (of in het CPBW) onderhandeld zijn in de "voorprocedure" (vanaf december 2015).

4.2.1. Bericht X

Op 90 dagen voor de verkiezingen, op de dag X hangt de Raad of het Comité (en als die nog niet bestaan de werkgever) in de ondernemingen een bericht uit met:

Wet S.V., art. 14
Broch., Hfst. 2, 3.1.

1. De **datum** en de **uurregeling** van de verkiezingen (Y),

Zie 4.5.2.

2. De benaming en het adres van de **technische bedrijfseenheid(heden)** waar een CPBW en/of OR opgericht wordt,

Zie 4.4.3.

3. Het aantal **mandaten** per OR en/of CPBW en per categorie,

Zie 4.2.4.

4. **voorlopige** kiezerslijsten van arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden (of de plaats waar men die kan raadplegen), genummerd per categorie.

5. Lijst met namen van het **leidinggevend personeel** (+ hun functie) (of de plaats waar men die kan raadplegen),

6. (als een OR moet verkozen worden) lijst met namen **kaderleden** of de plaats waar die kan worden geraadpleegd.

Zie 4.4.8

OPGELET! De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die op de kiezerslijst van de jonge werknemers voorkomen, worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden.

7. De **data** die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien,

8. De persoon of de dienst belast door de werkgever met het versturen of **ronddelen** van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Zie 4.4.5.

Indien het CPBW of de OR **unaniem beslissen** om elektronisch te stemmen, dan is deze beslissing voorwerp van een vermelding in het bericht X.

Wet S.V., art. 74
Zie 4.5.6.

De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale uren.

OPGELET! Als ABVV-militanten kijken we dit bericht punt per punt na.

- Een afschrift van bericht X wordt bij ontstentenis van OR of CPBW overgemaakt aan de Vakbondsafvaardiging.
- Het bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. Deze datum mag **niet vroeger zijn dan de werkelijke datum** van de aanplakking.

Wet S.V., art. 14

- Wanneer een TBE uit meerdere juridische entiteiten bestaat, gebeurt het in de praktijk dat het bericht op dag X de adressen van de verschillende juridische entiteiten bevat. Het gevolg hiervan is dat het niet altijd duidelijk is naar welk adres de papieren kandidatenlijsten moeten gestuurd worden. **De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg benadrukt dat slechts één adres voor de TBE mag verschijnen op het bericht X.**

Broch., Hfst., 2, 3.1.

- Indien de werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om het document onder elektronische vorm te verspreiden, moet het op een geschikte plaats aangeplakt worden. Dat is te meer belangrijk daar ook de berichten X-60 en X-35 op die plaats moeten worden geafficheerd. De wet preciseert dat de aanplakking moet gebeuren in de verschillende **secties** en **afdelingen** van de onderneming. De inhoud moet overeenkomen met de beslissingen van de OR of het CPBW in de voorprocedure.

Wet S.V., art. 14

- Indien geen afschrift van het bericht werd geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg moeten we er ook op letten dat het bericht (afschrift) ook verstuurd wordt naar het ABVV, ACV en ACLVB. Voor het ABVV moet alles gestuurd worden naar: **Hoogstraat 42 te 1000 Brussel**,

Wet S.V., art. 14

- De vakbonden (en de NCK) moeten ook de **lijst** met de **namen** van het leidinggevend personeel en van de kaders krijgen !
- **Waar vorige keer geen sociale verkiezingen plaatshadden**, moet de werkgever enkel het afschrift van het bericht X en de lijsten van het leidinggevend personeel naar de vakbonden sturen. In tegenstelling tot 4 jaar geleden, moet de werkgever de voorlopige kiezerslijsten niet meer naar de hoofdzetel van het ABVV versturen indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging aanwezig is. De minister heeft na felle kritiek van het ABVV wel beloofd aan een oplossing te zullen werken. Bij het afsluiten van de redactie van dit vademecum hadden we echter nog geen reactie van de minister ontvangen.

4.2.2. De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De verkiezingen moeten dus doorgaan tussen 9 en 22 mei 2016 Voor de dag X moest de OR (of CPBW of de werkgever of - indien hieromtrent geen akkoord werd bereikt- de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied) de precieze verkiezingsdag Y (alsmede de uurregeling van de stemming) bepalen. **Het bericht X** dat de OR (of het CPBW of de werkgever) moet uitplakken of onder elektronische vorm moet versturen in de onderneming, **vermeldt** die datum en de uurregeling.

Wet S.V., art. 9
Wet S.V., art. 14, 1°
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Zie 4.5.2.

De openingsuren van de stembureaus moeten zo geregeld worden dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen. Daarbij dient wel rekening gehouden met de goede werking van de onderneming. Dat staat duidelijk in de wet.

Wet S.V., art. 49

Voor het ABVV is dit punt (allemaal tijdens de werkuren kunnen gaan stemmen) één van de pijlers van de sociaal-economische democratie. Is het niet mogelijk alle verrichtingen op één dag te doen, dan mogen ze gedurende verscheidene (niet noodzakelijk opeenvolgende) werkdagen voortgezet worden.

Daarvoor is echter wel de instemming van de OR of het CPBW, of bij ontstentenis daarvan, van de VA vereist.

Wet S.V., art. 49

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers tijdens de werkuren te laten stemmen, moet de **werkgever de verplaatsingskosten terugbetalen** van de werknemers die komen stemmen **buiten de werkuren**.

In het bericht X wordt, via de kieskalender, eveneens de uiterste datum (X+35) vastgelegd waarop de kandidatenlijsten moeten binnen zijn, deze periode situeert zich **tussen 15 maart en 28 maart 2016**.

Na de dag X rest dus slechts een dikke maand om de kandidatenlijsten in te dienen. Neem zo nodig contact op met je vakbondssecretaris.

4.2.3. Kiezerslijsten

De werknemersmandaten worden verdeeld onder de jongeren, de arbeiders, de bedienden en (in de OR van bedrijven met meer dan 15 kaderleden) de kaders. Vandaar dat we moeten nagaan of iedereen wel op de juiste kiezerslijst terecht is gekomen.

4.2.3.1. Wie is kiezer ?

Wet S.V., art. 16
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Iedere werknemer is kiezer als hij tegen de kiesdag Y zal voldoen aan **3 voorwaarden**:

1. **Behoren tot het personeel van de onderneming** zelf (arbeids- of leerovereenkomst). De werknemers geplaatst in beroepsopleiding door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding mogen eveneens stemmen (gelijkstelling).

Wet OR, art. 14 § 1, 2)
Broch., Hfst. 2, 2.6.

De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar ze hun onderzoeksopdracht hebben uitgevoerd.

De thuiswerkers mogen eveneens kiezen. Hun uitsluiting als kiezers werd immers reeds opgeheven voor de verkiezingen van 2000.

2. Geen lid zijn van het **leidinggevend personeel**.

3. **Ten minste 3 maand** werken in de juridische entiteit (de NV bijvoorbeeld) of in de TBE.

Dit wil dus zeggen dat:

- Mensen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst als thuiswerker, of in beroepsopleiding geplaatst door de gemeenschapsinstellingen belast met beroepsopleiding, of met een ander tijdelijk contract mogen stemmen. Wet S.V., art. 4, 8°
- De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen die hun opdracht in een instelling hebben uitgevoerd, tellen mee voor het berekenen van hun anciënniteit. Wet S.V., art. 16 Broch., Hfst. 2, 2.6.
- Zelfs langdurige schorsingen (loopbaanonderbreking of tijdskrediet, ziekte, ...) geen invloed hebben.
- Alle nationaliteiten stemrecht hebben.

NB. Ook 3 maand "in dienst zijn van de onderneming" moet men **ruim interpreteren**. Volgens de wet wil dit zeggen: op de dag Y sinds 3 maand werken in de juridische entiteit (de NV bijvoorbeeld); in een van de technische bedrijfseenheden die samen één juridische entiteit uitmaken, in een onderdeel van een fusie; in een deel van een bedrijf dat nu opgesplitst is in verschillende technische bedrijfseenheden.

Bij conventionele overdracht of de opsplitsing van een onderneming in verschillende Technische Bedrijfseenheden, houdt men rekening met de anciënniteit verworven vóór de overdracht of opsplitsing.

4.2.3.2. Samenstelling van de kiezerslijsten

De kiezers worden ingedeeld op de lijst van de **arbeiders** of van de **bedienden**. Dit wordt bepaald door hun RSZ-aangifte.

Nochtans, als er:

- **25 of meer jongeren** zijn die op de kiesdag Y nog geen 25 jaar zullen zijn, komen deze op een afzonderlijke lijst terecht,
- **15 of meer kaderleden** zijn, dan maakt men voor de verkiezing van de OR (niet CPBW) een afzonderlijke lijst op voor de kaders, en een lijst voor de rest van de bedienden.

4.2.3.3. Opstellen van de kiezerslijsten

Het opstellen van de kiezerslijsten gebeurt in **4 etappes**.

1ste stap: opstellen voorlopige kiezerslijsten

Tegen dag X stellen de OR, het CPBW (of als deze organen nog niet bestaan de werkgever) de lijsten voorlopig op. Bericht X bevat deze voorlopige lijsten, of vermeldt waar ze voor de werknemers **ter inzage liggen** op een voor hen goed toegankelijke plaats.

Wet S.V., art. 14, 4°
Wet S.V., art. 18

Ze worden alfabetisch opgesteld en vermelden van iedere kiezer, de:

Wet S.V., art. 20

- naam en voornamen,
- geboortedatum,
- datum van indiensttreding,
- plaats van tewerkstelling in de onderneming.

Aan elke werknemer van dezelfde categorie op deze lijst wordt een nummer toegekend.

In ondernemingen met minder dan 30 bedienden, waar een OR verkozen wordt, is het **pas op X** (meedelen van de kiezerslijsten) dat de werkgever voor het eerst moet meedelen wie hij nu als kaderlid beschouwt. Wie bezwaar wil maken tegen zijn keuze zal dus snel moeten optreden !

Wet S.V., art. 14, 4°

2de stap: intern beroep (ten laatste X+7)

De werknemers kunnen bij het CPBW of bij de OR, of bij ontstentenis daarvan bij de werkgever, **klacht** indienen omdat iemand niet of onterecht in de lijst is opgenomen of omdat er een fout geslopen is in de vermeldingen in de voorlopige kiezerslijsten.

Bij klacht of beroep tegen een kiezerslijst kan deze laatste binnen de gestelde termijn aangepast worden.

Als er binnen de gestelde termijn geen klacht ingediend wordt, dan is de kiezerslijst dus **definitief** !

3de stap: beslissing van de organen (ten laatste op X+14)

Het CPBW, de OR of bij ontstentenis daarvan de werkgever doen uitspraak over de ingediende klachten en hangen bij aanpassing van de lijst een rechtzetting uit.

Wet S.V., art. 31

4de stap: beroep bij de arbeidsrechtbank (ten laatste op X+21)

De werknemers en de vakbonden kunnen in beroep gaan tegen die beslissing of tegen het feit dat er geen beslissing genomen werd. De uitspraak van de rechtbank (**ten laatste op X+28**) moet in de onderneming uitgehangen worden.

De kiezerslijsten zijn definitief op dag X+28. Niettemin is er een laatste "**schoonmaak**" van de lijsten voorzien ten laatste drie dagen voor het versturen van de oproepingsbrieven (X+77). Vroeger was dat *aan de vooravond van het versturen* van de oproepingsbrieven (op X+79). Op die dag gaat men na of een betrokken persoon nog steeds lid is van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen.

Wet S.V., art. 46
Zie 4.4.4.

Er is **eenparigheid** vereist om een persoon te schrappen van de kiezerslijst. Hiertegen is geen verder beroep meer mogelijk. Bij ontstentenis van een CPBW of OR wordt de beslissing genomen door de werkgever in akkoord met alle leden van de VA.

4.2.4. Aantal mandaten

4.2.4.1. Minimum

Het minimum aantal mandaten voor jongeren, arbeiders en bedienden hangt af van het aantal werknemers.

Wet OR, art. 16
Wet CPBW, art. 56
Wet S.V., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

AANTAL PERSONEELSLEDEN OP DAG X				WERKNEMERSMANDATEN
Minder dan 50 (enkel groeven en graverijen)				2
Van	50	Tot	100	4
Van	101	Tot	500	6
Van	501	Tot	1000	8
Van	1001	Tot	2000	10
Van	2001	Tot	3000	12
Van	3001	Tot	4000	14
Van	4001	Tot	5000	16
Van	5001	Tot	6000	18
Van	6001	Tot	8000	20
Van	8001	Tot	…	22

Om het aantal mandaten te berekenen, telt men het aantal werknemers dat **op dag X in de onderneming werkt**. Iedere werknemer, aangegeven via DIMONA, of, bij ontstentenis, in het algemeen personeelsregister ingeschreven, telt als ee**n eenheid**:

Wet S.V., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

- Zowel deeltijdse als voltijdse;
- Schorsingen van overeenkomsten (bijvoorbeeld wegens ziekte, **tijdskrediet of ouderschapsverlof**...) hebben geen invloed. De werknemers van wie de opzegging nog lopend is op dag X en die niet meer moeten komen werken, moeten meegeteld worden in de mate dat de vrijstelling van werkprestaties geen einde aan de arbeidsovereenkomst stelt;
- Zelfs het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst (alhoewel deze personen niet mogen stemmen!);

  Broch. Hfst. 2, 2.6.
- Mensen in beroepsopleiding in de onderneming, daar geplaatst door de gemeenschapsinstellingen belast met beroepsopleiding.

  Wet S.V., art 4.8°

  Ter herinnering: de onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds national de la recherche scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitvoeren;
- Werknemers met een vervangingsovereenkomst worden wel degelijk meegerekend om de mandaten te berekenen.

Volgens een arrest van het Hof van Cassatie (Cass. 30 maart 2009), tellen uitzendkrachten mee voor berekening van het aantal mandaten bij de inlener. Teneinde dubbeltellingen te vermijden, moeten uitzendkrachten die, behoudens in geval van economische werkloosheid of slecht weer, een vaste werknemer vervangen, evenwel niet worden meegeteld.

Broch. Hfst. 2, 2.6.

4.2.4.2. Extra-mandaten voor kaderleden in de OR !

In de OR (niet in het CPBW !!) moeten één of twee mandaten meer voorzien worden als de kaderleden een afzonderlijke kiezerscategorie vormen:

Wet S.V., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

+ 1, als men minder dan 100 kaderleden telt,

Wet S.V., art. 28

+ 2, als er 100 of meer kaderleden zijn.

OPGELET! Om deze bijkomende mandaten te berekenen, telt men het leidinggevend personeel bij de kaderleden!

4.2.4.3. Meer mandaten op basis van een akkoord

Mits een **eenparig akkoord** tussen de werkgever en de drie vakbonden (ABVV, ACV en ACLVB) kan het aantal afgevaardigden verhoogd worden tot maximum 25. (In de OR tot maximum 26 of 27 als er ook 1 of 2 kadermandaten moeten voorzien worden). Dit akkoord moet **uiterlijk op de dag X** afgesloten en schriftelijk opgesteld worden.

Wet S.V., art. 23
Broch., Hfst. 2, 2.6.

Het vermeldt de verdeling van die bijkomende mandaten over de categorieën.

4.2.4.4. Plaatsvervangers

Het aantal plaatsvervangende mandaten is in alle gevallen gelijk aan het aantal effectieve mandaten.

4.2.5. Verdeling van de mandaten

4.2.5.1. Voorbehouden mandaat vanaf 25 jeugdige werknemers

Indien ze met 25 zijn moeten één of meer mandaten **voorbehouden** worden voor de jeugdige werknemers onder de 25 jaar! Dit wil zeggen dat men geen enkele berekening moet uitvoeren.

Wet S.V., art. 25
Broch., Hfst. 2, 2.6.
Zie 4.2.5.1.

Als ze in aantal zijn, krijgen de jongeren die mandaten "**automatisch**". De berekening van de "verdeling" van de "rest" van de mandaten begint pas dan.

WERKNEMERS	JONGEREN	JONGERENMANDATEN
Minder dan 101	van 25 tot 50	1
	Meer dan 50	2
Van 101 tot 500	Van 25 tot 100	1
	Meer dan 100	2
Meer dan 500	Van 25 tot 150	1
	Van 151 tot 300	2
	Meer dan 300	3

4.2.5.2. Berekenen van mandaten voor arbeiders en bedienden in ondernemingen met minder dan 15 kaderleden

Eens één (of meer) jongeren zetel(s) **voorbehouden**, kan men de andere mandaten verdelen.

Wet S.V., art. 24,§ 2
Broch., Hfst. 2, 2.6.

In ondernemingen met CPBW als voor de OR, verdeeld tussen arbeiders en bedienden (in verhouding tot hun aandeel in het personeel op de dag X) op de dag X).

Kaderleden telt men in dit geval bij de bedienden. Hetzelfde doet men met het leidinggevend personeel, zelfs al mag deze laatste categorie niet stemmen...

Wet S.V., art. 28

Berekening:

1) Aantal "niet-jongeren" werknemers (W of W')

Totaal (+leid. personeel!)	W
- Jonge werknemers (indien meer dan 25)	-JW
= "niet-jongeren"	W'

2) Mandaten voor "niet-jongeren" (M of M')

Totaal	M
- Jongerenmandaten	-JM
= Volwassen mandaten	M'

3) Verdeelformules "niet-jongeren"

$$\text{Mandaten arbeiders (A)} = \frac{\text{Aantal A} * \text{M'}}{\text{W'}}$$

$$\text{Mandaten bedienden (B)} = \frac{\text{Aantal B} * \text{M'}}{\text{W'}}$$

4) Decimalen

Als de berekening leidt tot uitkomsten met cijfers na de komma voorziet de wet volgende regels:

Wet S.V., art. 26

- arbeiders en bedienden krijgen uiteraard het aantal **gehele mandaten** dat hen toekomt volgens de berekening,
- het kan zijn dat dan nog 1 mandaat moet toegekend worden.

Dat gaat:

- eerst naar de categorie die (eventueel) nog geen mandaat kreeg,

- dan naar de categorie die het **hoogst decimaal cijfer** na de komma haalde,
- zijn ook de **decimalen gelijk**, naar de categorie met hoogst **aantal werknemers**.

4.2.5.3. Berekenen van mandaten in een onderneming met ten minste 15 kaderleden (voor de OR)

In ondernemingen met **ten minste 15 kaderleden** worden de mandaten in het CPBW ook verdeeld tussen arbeiders en bedienden. De berekening van de verdeling verloopt op precies dezelfde manier als hierboven.

In de OR verandert er echter wel wat:

- bedienden en kaderleden worden afzonderlijk geteld, Wet S.V., art. 24 § 3
- als men meer dan 15 kaders telt, verhoogt het aantal mandaten:

- **met 1**, als er minder dan 100 kaderleden zijn,
- **met 2**, als er meer dan 100 kaderleden zijn.

Het leidinggevend personeel telt men nu bij de kaders, zelfs al mogen deze niet stemmen ! Wet S.V., art. 23

Wet S.V., art. 23

OPGELET! Het aantal kaders dat men in de onderneming telt, hangt af van de definitie van het begrip "*kaderlid*" ! Bericht X moet de lijst met hun namen bevatten.

De lijst met de functies die kaderleden in het bedrijf uitoefenen (en de namen van diegenen die er onder zouden vallen), moest echter al bekend zijn van in de 1e fase van de procedure, van in de "voorprocedure". (Uitzondering: onderneming met minder dan 30 bedienden).

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. Broch., Hfst. 2, 2.6.

Speciaal geval: Mandaatverdeling bij afzonderlijke vertegenwoordiging kaderleden – overblijvende mandaten Broch., Hfst. 2, 2.6.

Wanneer de verdeling van de mandaten tot gevolg heeft dat meerdere mandaten overblijven, voorziet de regeling dat een overblijvend mandaat toekomt aan de categorie die nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen gaan de overblijvende mandaten achtereenvolgens naar de categorieën met de hoogste

decimaal bij de mandaatberekening. Bij gelijkheid van decimalen gaan zij achtereenvolgens naar de categorie met de hoogste tweede decimaal. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen gaan ze achtereenvolgens naar de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

Ter voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2008 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad verduidelijkt dat deze regeling niet als gevolg mag hebben dat een categorie die een overblijvend mandaat krijgt omdat zij nog niet vertegenwoordigd was, vervolgens ook het tweede overblijvend mandaat krijgt omdat zij het hoogste decimaal heeft.

Met de woorden “in de andere gevallen” wordt bedoeld andere dan het geval van een categorie die niet vertegenwoordigd is. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt dit verduidelijkt met een voorbeeld

Berekening

1) Aantal “niet-jongeren” werknemers (W of W’)

Totaal (+ leiding.personeel)	W
- Jongere werknemers	-JW
= “niet-jongeren”	W’

2) Mandaten voor “niet-jongeren” (M of M’)

Totaal	M
+ Kaderleden	+1 (of +2)
- Jongeren mandaten	-J
= “niet-jongeren”	M’

3) Verdeelformules “niet-jongeren”

Mandaten arbeiders (A) $= \frac{A * M'}{W'}$

Mandaten bedienden (B) $= \frac{B * M'}{W'}$

Mandaten kaders (K) $= \frac{K * M'}{W'}$

4) Decimalen

- Arbeiders, bedienden en kaders krijgen uiteraard het aantal gehele mandaten, dat hen toekomt, volgens de berekening.
- Als de som daarvan kleiner is dan het aantal toe te kennen mandaten, gaan de overblijvende:
  - naar de categorie(ën) die (eventueel) nog geen mandaat heeft (of hebben)*;
  - dan naar de categorie(ën) met de **twee hoogste decimalen na de komma**;
  - zijn ook die **gelijk**, dan naar de **grootste categorie**.

* Indien slechts 1 mandaat overblijft, maar 2 categorieën zijn nog niet vertegenwoordigd, neemt men 1 mandaat terug van de categorie die oorspronkelijk het grootste aantal mandaten haalde.

BEREKENINGSSCHEMA: verdeling mandaten

1. Onderneming met 800 werknemers: CPBW en OR.

60 jongeren, 530 arbeiders, 160 bedienden, 50 kaderleden

m.a.w. 740 “niet-jongeren”

Te verdelen mandaten:

8 voor het CPBW en 9 voor de OR (kaderleden)

Verdeling van de mandaten:

- **Jongeren:**

1 mandaat gereserveerd voor het CPBW (rest: 7/740)

1 mandaat gereserveerd voor de OR (rest: 8/740)

- **Arbeiders:**

Formule CPBW: $\frac{530 * 7}{740}$ = 5,**0** of 5 mandaten

Formule OR: $\frac{530 * 8}{740}$ = 5,**72** of 5 mandaten

- **Bedienden:**

Formule CPBW: $\frac{210 * 7}{740}$ = 1,**9** of 1 mandaat

Formule OR: $\frac{160 * 8}{740}$ = 1,**72** of 1 mandaat

- **Kaders:** $\frac{50 * 8}{740}$ = 0,**54** of 0 mandaten

Voor het CPBW wordt het **laatste mandaat** toegekend aan de bedienden (hoogste decimaal).

Voor de OR wordt **het voorlaatste** mandaat toegekend aan de kaderleden die nog geen mandaat hebben en het **laatste mandaat** wordt toegekend aan de **arbeiders** (hoogste aantal werknemers).

2. Onderneming met 800 werknemers: CPBW en OR

60 jongeren, 530 arbeiders, 161 bedienden en 49 kaderleden (waarvan 6 leidinggevend personeel) met andere woorden 740 "niet-jongeren".

Te verdelen mandaten: 8 voor het CPBW en 9 voor de OR

Verdeling van de mandaten

- **Jongeren**

1 mandaat gereserveerd voor het CPBW *(*rest 7/ 740)

1 mandaat gereserveerd voor de OR *(*rest 8/740)

- **Arbeiders**

Formule CPBW**:** $\frac{530 * 7}{740}$ = 5,**0** of 5 mandaten

Formule OR**:** $\frac{530 * 8}{740}$ = 5,**72** of 5 mandaten

- **Bedienden**

Formule CPBW**:** $\frac{210 * 7}{740}$ = 1,**9** of 1 mandaat

Formule OR**:** $\frac{161 * 8}{740}$ = 1,**74** of 1 mandaat

- **Kaders** $\frac{49 * 8}{740}$ = 0,**52** of 0 mandaten

Het **laatste mandaat** voor het CPBW gaat naar de bedienden (hoogste decimaal).

Het **voorlaatste mandaat** voor de OR gaat naar de kaderleden die nog geen mandaat hebben. Het laatste mandaat in de OR gaat naar de bedienden (hoogste decimaal).

Het **laatste mandaat** in de OR wordt aan de bedienden (de hoogste decimaal) toegekend.

OPGELET! In vergelijking met het vorige voorbeeld betekent het feit dat er één kaderlid minder is, dat de bedienden een mandaat meer bekomen.

4.2.6. Bezwaar of beroep

Iedere werknemer (of de vakbond) kan bezwaar of beroep aantekenen tegen 4 zaken in bericht X:

- de kiezerslijsten (niet inschrijven of onbehoorlijke inschrijving, onjuistheden m.b.t. naam, voornaam, geboortedatum enzovoort),
- de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie,
- de lijst van het leidinggevend personeel (persoon die eventueel geen leidinggevende functie vervult),
- de lijst van de kaderleden.

4.2.6.1. Bezwaar bij CPBW of OR (tot X+7)

De betwisting moet voorgelegd worden aan de OR of aan het CPBW. (Als die niet bestaat, aan de werkgever). Je hebt hiervoor 7 dagen tijd.

Wet S.V., art 30 en art. 31

De tekst van de wet zegt niet hoe je dat precies moet doen. Het is echter duidelijk dat je best schriftelijk tewerk gaat, en een ontvangstbewijs vraagt.

OPGELET! Geef **duidelijk de bestemmeling** aan: O**R, CPBW of werkgever**, al naar het geval. Binnen de **week** na het verstrijken van de termijn voor het indienen van de klacht moeten OR, CPBW (of de werkgever) een **rechtzetting** aanplakken (dus voor **X+14**). Zoniet, kun je naar de Arbeidsrechtbank.

NB. Als er in de onderneming geen OR en/of CPBW bestaat, moet de **rechtzetting** opgestuurd worden naar de vakbonden! Voor het ABVV is dat Hoogstraat 42 te 1000 Brussel.

Neem in geval van problemen steeds contact op met je beroepssecretaris of met de Dienst voor Arbeidsrecht van het ABVV !

4.2.6.2. Beroep bij de Arbeidsrechtbank: uiterlijk tot X+21

Wet S.V., art. 39
Broch., Hfst. 2, 4.3

Als OR, CPBW of werkgever niet ingaan op de klacht (of als je nog niet akkoord gaat), hebben de betrokken werknemers, alsook de betrokken representatieve werknemersorganisaties opnieuw **7 dagen** tijd om naar de rechtbank te stappen.

OPGELET! De uiterste datum hiervoor wordt dus berekend vanaf de eerste klacht. Bijvoorbeeld indienen klacht + maximum 7 dagen (reactie OR, CPBW) + 7 dagen (om naar de rechtbank te stappen) = uiterlijk tot X+21.

De Arbeidsrechtbank heeft van dan af 7 dagen om zich uit te spreken. Als het beroep aanvaard wordt, moeten OR, CPBW (of de werkgever) de rechtzetting aanplakken.

Uiterlijk op X+35 dus wordt deze fase van de procedure (kiezerslijsten, aantal mandaten) definitief afgesloten. **Dit is op de uiterste dag dat ook de kandidaturen binnen moeten zijn.**

4.2.7. Schorsing van de kiesverrichtingen

Wet S.V., art. 13
Broch., Hfst. 2, 4.5.

Noteer dat één van de vakbonden (of kaderorganisaties) die kandidaten mogen voordragen (en alleen zij), kunnen vragen om de kiesverrichtingen voor een bepaalde periode te schorsen als tussen de dag X en de verkiezingsdag Y:

- de **meerderheid** (50 %) van de betrokken categorieën arbeiders of bedienden betrokken is in een staking,
- **25 %** van de betrokken **categorieën** arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is.

De vakbonden (of kaderorganisaties) die kandidaten mogen voorgedragen en de werkgever kunnen nochtans ook akkoord gaan om de verkiezingen toch te laten doorgaan op de voorziene datum.

Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord stellen de werkgever en de syndicale organisaties de datum vast waarop de kiesverrichtingen worden geschorst. De sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied moet hiervan niet langer ingelicht worden.

Als men de verkiezingsprocedure schorst, gaat de periode in op de dag van de staking of de tijdelijke werkloosheid. De procedure gaat dan onmiddellijk terug van start als de staking of de tijdelijke werkloosheid gedaan is.

In zo'n geval worden de verkiezingen zelf uiteraard ook uitgesteld. De nieuwe datum kan na de voorziene periode van 9 tot 22 mei 2016 vallen.

Wet S.V., art. 70

Fase 3: De kandidatenlijsten

Tussen 15 en 28 maart 2016, ten laatste tegen de dag **X+35**, zou het ABVV voor iedere categorie (jongeren, arbeiders, bedienden, kaders) (en voor ieder orgaan) dubbel zoveel kandidaten moeten indienen als er effectieve mandaten te begeven zijn !

4.3.1. Wie kan een lijst indienen?

De **interprofessionele** vakbonden ABVV, ACV en ACLVB kunnen lijsten indienen voor alle werknemerscategorieën (CPBW: arbeiders, bedienden, jongeren / OR: idem + kaderleden).

Wet CPBW, art. 58
Wet OR, art. 20 ter
Wet S.V., art. 33

Sinds de verkiezingen van 2004 (wet van 3 mei 2003) mogen **enkel de representatieve interprofessionele organisaties** van de werknemers kandidatenlijsten indienen.

Op die manier werd het onmogelijk om in dezelfde onderneming **twee rivaliserende lijsten** voor eenzelfde categorie werknemers van één en dezelfde vakbond in te dienen.

In de praktijk moeten alle door het ABVV ingediende lijsten dus hetzelfde nummer dragen.

Het is ook wettelijk toegestaan om kandidaten in te dienen met een **volmacht** verleend door het interprofessioneel ABVV. Er mag echter slechts één volmacht worden gegeven voor één enkele kandidaatslijst per werknemerscategorie waarvoor verkiezingen worden georganiseerd.

De wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen **bevestigt dat deze volmacht ruimer kan zijn dan het louter indienen van de kandidatenlijsten. De volmachthebbers die de kandidatenlijsten hebben neergelegd kunnen ook voor de kiesverrichtingen die gebeuren na het neerleggen van de kandidatenlijsten gemandateerd worden om te handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd.**

Wet S.V., art. 33, § 2

Om een lijst van jeugdige werknemers of van kaderleden te kunnen indienen, moeten er respectievelijk tenminste 25 jongeren zijn van minder dan 25 jaar (op de dag van de verkiezingen) of minstens 15 kaderleden in de onderneming werken.

De erkende organisatie van kaderleden (NCK) kan eveneens een lijst indienen voor de OR

Wet S.V., art. 4, art. 5 en art 33, § 1, 2°

Een erkende organisatie van kaderleden kan eveneens een lijst indienen voor de OR. Meer nog: ook **een groep kaderleden** die de handtekening kan verzamelen van **10 %** van de leden van hun categorie kunnen voor de OR kandidaten voordragen. De **ondertekenaars** van de lijst moeten wel:

- minstens met 5 zijn, in ondernemingen met 15 tot 49 kaderleden,
- minstens met 10, in ondernemingen met 50 tot 99 kaders.

Ieder kaderlid mag uiteraard maar één lijst steunen.

Syndicale commentaar

Het ABVV is nooit erg gelukkig geweest met deze laatste mogelijkheden. De vertegenwoordiging van de kaders door het NCK en de “huislijsten” die de kaders mogen indienen, doorbreken immers het principe van de nationaal te erkennen "representativiteit" van de vakbonden.

Dit kan ons - althans voor de kaders - terugvoeren naar vooroorlogse toestanden toen de patroons de groei van onafhankelijke vakbonden probeerden te kortwieken, door het oprichten van "huisvakbonden".

Ook nu kunnen “huislijsten” het evenwicht werkgevers-werknemers in de OR verstoren. Het is immers niet uitgesloten dat de patronale delegatie in bepaalde bedrijven steun gaat zoeken bij zogenaamd “onafhankelijke” kaderlijsten.

Bovendien privilegieert de maatregel de kaders tegenover de arbeiders en bedienden. In heel wat bedrijven kunnen ze theoretisch immers veel meer lijsten indienen!

4.3.2. Wie mag kandidaat zijn?

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59 § 1
Broch., Hfst. 2, 4.6.

Elke werknemer die op datum van de verkiezingen (Y) aan de volgende voorwaarden zal voldoen, kan kandidaat zijn

1° Werknemer zijn

Werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, of waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst (bijvoorbeeld door ziekte, tijdelijke werkloosheid, ...) kunnen eveneens kandidaat zijn.

OPGELET! Uitzendkrachten mogen geen kandidaat zijn, aangezien zij geen arbeidsovereenkomst hebben met de gebruikende onderneming, maar wel met het uitzendkantoor.

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 werd de mogelijkheid verminderd om kandidaten te vervangen.

De kandidaten waarvan de rechtbank heeft geoordeeld dat ze niet aan de verkiesbaarheidvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaken van het personeel op X-30.

Wet S.V., art. 39
Broch., Hfst. 2, 4.8.

Bijgevolg heeft het geen enkele zin om fictieve kandidaten voor te dragen teneinde hen later te vervangen door kandidaten die gerekruteerd worden nadat de kandidatenlijsten werden neergelegd.

De personen die in een **beroepsopleiding** zijn geplaatst door de **Gemeenschapsinstellingen die belast zijn met beroepsopleiding** worden gelijkgesteld met werknemers.

Wet OR, art. 14, § 1, 2°
Wet CPBW, art. 49
Wet S.V., art. 4, 8°
Broch., Hfst. 2, 4.6.

Hetzelfde geldt voor **thuiswerkers**

De onderzoekers aangeworven door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of het Fonds National de la Recherche Scientifique, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

Om te vermijden dat een eenvoudige fout in de schrijfwijze van de naam of voornaam van een kandidaat er toe zou leiden dat die fout niet meer kan gecorrigeerd worden, is het voorzien dat kandidaten in dat geval de verbeteringen die in hun naam moeten worden aangebracht aan de werkgever melden uiterlijk tot X+47.

2° Anciënniteit

- Sedert **minstens 6 maanden ononderbroken** tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten.
- Ofwel tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid **in de loop van het jaar dat aan de sociale verkiezingen voorafgaat (2015)**, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes. Voor de berekening van deze periodes wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende dewelke

de werknemers is tewerkgesteld geweest, hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden

3° Leeftijd

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59 § 1

- Tenminste 18 jaar oud zijn. Kandidaat voor de jeugdige werknemers kan men nochtans zijn vanaf 16 jaar. De maximumleeftijd is hier 25 jaar.
- De leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.

4° Behoren tot een bepaalde categorie

- Behoren tot de categorie (jongere, arbeider, bediende, kader) waarvoor men wordt voorgedragen op datum Y. Dit betekent dus dat jeugdige werknemers alleen kandidaat kunnen zijn voor het kiescollege "jeugdige werknemers" (als dit bestaat) en niet voor de kiescolleges "arbeiders" of "bedienden".

OPGELET!

Zolang de kandidatenlijsten niet definitief zijn kan een werknemer die van categorie verandert vervangen worden op de lijst. Op het ogenblik dat de kandidatenlijsten definitief zijn (vanaf de 13de dag vóór de verkiezingsdatum) kan hij niet meer vervangen worden.

Om dit te ondervangen werd naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2008 de reglementering aangepast.

Artikels 19 en 33 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen stellen duidelijk dat het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven. Ter herinnering: als na de verkiezingen blijkt dat een verkozene niet meer tot de categorie van werknemers behoort waartoe hij behoorde op het moment van zijn verkiezing, eindigt zijn mandaat (Wet Welzijn Werknemers 61, 6° en Wet Ondernemingsraad, art. 21, § 2, 6°), tenzij zijn vakbondsorganisatie het behoud ervan vraagt via een aangetekende brief.

In dat laatste geval mag de verkozene vervangen worden.

- Behoren tot de technische bedrijfseenheid waar de kandidatuur wordt voorgedragen.
- Alle nationaliteiten kunnen kandidaat zijn.

5° *Niet* behoren tot een bepaalde categorie

- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel.
- De preventieadviseur die behoort tot het personeel van de onderneming waar hij/zij zijn/haar functie uitoefent **mag geen kandidaat zijn bij de sociale verkiezingen**.
- Geen vertrouwenspersoon zijn in de zin van de wetgeving inzake welzijn op het werk. Thuiswerkers mogen WEL hun kandidatuur stellen.

6° Behoren tot een TBE

Behoren tot een TBE waar men de kandidatuur voordraagt.

7° Nationaliteit

Alle nationaliteiten hebben stemrecht. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat dat de representatieve werknemersorganisaties "de evenredige vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten (moeten) nastreven".

Broch., Hfst. 2, 4.6.

Kandidaten: op weg naar de paritaire vertegenwoordiging

Pariteit tussen mannen en vrouwen wordt op de werkvloer stilaan de regel. Het ABVV, dat nog steeds een belangrijke rol speelt in de strijd voor gelijkheid, draagt deze principes ook uit bij de sociale verkiezingen. Daarom zal het ABVV bij de sociale verkiezingen 2016 andermaal streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten.

Hiertoe werd een intern protocol afgesloten, waarin wordt gevraagd bij het samenstellen van de lijsten volgend engagement aan te gaan:

- in alle overlegorganen (CPBW & OR) maximaal 2/3e van de plaatsen voor te behouden voor personen van hetzelfde geslacht;
- in elk orgaan maximaal 2 van de 1ste 3 verkiesbare plaatsen voor te behouden voor personen van hetzelfde geslacht;
- indien minder dan 1/3de van het personeel van de TBE in kwestie uit vrouwen of mannen bestaat:
    a. een proportioneel deel van de plaatsen voor te behouden voor die minderheid in kwestie;

b. één van de 1ste 3 verkiesbare plaatsen hoe dan ook voor te behouden voor die minderheid.

Dit alles betekent dus dat men slechts kandidaat zijn voor de categorie waartoe men behoort: een arbeider als arbeider, een bediende als bediende, een jongere voor de jongeren, enzovoort. Hierbij noteren we echter **twee bijzondere gevallen**:

- Iemand tussen de **18 en de 25** jaar kan opkomen als arbeider, bediende of kader... al naargelang zijn statuut in de onderneming.

  Als er in het bedrijf echter ook een categorie jeugdige werknemers (25 personen van -25 jaar) bestaat, moet hij opkomen voor die categorie.

- Een kaderlid moet in de OR in een bedrijf met meer dan 15 kaders opkomen op de kaderlijst. Voor het CPBW echter zal hij of zij een plaats moeten veroveren op de bediendelijst.

Men kan nooit **tweemaal kandidaat zijn voor hetzelfde orgaan** (bijvoorbeeld als arbeider én als jongere voor het CPBW). Men mag wel kandidaat zijn voor de OR én voor het CPBW. Syndicaal moet dergelijke cumul natuurlijk goed overwogen worden.

Wet OR, art. 19
Wet CPBW, art. 59 § 3

Broch., Hfst. 2, 4.6.

Een **beschermde werknemer** (die dus al op de lijst gestaan heeft maar nu afgedankt is en wiens afdankingprocedure nog niet afgehandeld is), kan terug kandidaat zijn voor deze verkiezingen. Zijn eventuele herkiezing kan een drukkingsmiddel vormen om zijn (of haar) heropname te bekomen.

De werkgever beschikt over **geen** enkele macht om te oordelen over de opportuniteit van een kandidatuur die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Hij mag op basis van zijn oordeel geen enkele correctie aan de kandidatenlijsten doorvoeren. Het rekruteren en voordragen van kandidaten behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de syndicale organisaties!

4.3.3. Totaal aantal kandidaten

Het aantal mandaten per categorie werd bekendgemaakt samen met de aankondiging van de datum van de verkiezingen in het bericht X.

Op de lijsten mogen zoveel kandidaten voorkomen als er mandaten beschikbaar zijn (effectieve mandaten + plaatsvervangende mandaten!).

In geen geval mogen de lijsten meer kandidaten bevatten dan er effectieve en plaatsvervangende zetels te begeven zijn. De vakorganisaties mogen wel onvolledige lijsten indienen.

Voorbeeld

De werknemersdelegatie heeft in de OR recht op 9 zetels: 1 voor de jongeren, 6 voor de arbeiders, 1 voor de bedienden en 1 voor de kaders. Het ABVV kan dus 12 kandidaten-arbeiders, 2 bedienden-, 2 kader- en 2 jongeren-kandidaten indienen.

In hetzelfde bedrijf zijn er in het CPBW 8 zetels te verdelen: 1 voor de jongeren, 5 voor de arbeiders en 2 voor de bedienden. Het ABVV kan dus 2 jongeren-, 10 arbeiders- en 4 bedienden-kandidaten indienen.

4.3.4. Kandidatenlijsten indienen: een procedure in 8 stappen!

4.3.4.1. 1ste stap: indienen van de kandidatenlijsten bij de werkgever (X+35)

De dag X+35 is de uiterste datum voor het indienen van de kandidatenlijsten bij de werkgever (dus: van 15 tot en met 28 maart 2016).

Wet S.V., art. 33
Broch., Hfst. 2, 4.6.

Na de dag X resten dus slechts 35 dagen om de kandidatenlijsten in te dienen. Van dan af kan men best beginnen met het zoeken naar getuigen.

Hoe een lijst indienen ? NIEUW !!!

Voor de verkiezingen van 2016, werd een nieuwigheid ingevoerd voor de indiening van kandidatenlijsten, hun wijziging of de vervanging van kandidaten op een lijst. De kandidatenlijsten kunnen naar keuze worden ingediend: ofwel op de klassieke, papieren wijze, ofwel op elektronische wijze door gebruik te maken van de webapplicatie die ter beschikking wordt gesteld op de website van de FOD WASO.

Wet S.V., art. 33 § 2
Broch., Hfst. 2, 4.6

Eens een vakbond een bepaalde indieningswijze kiest, dient de vakbond zich aan deze eerder gekozen wijze te houden voor latere wijzigingen aan de lijst of vervangingen van kandidaten. *Met andere woorden, elke indiening van kandidatenlijsten, elke wijziging van de lijst of vervanging van kandidaten binnen een zelfde technische bedrijfseenheid en voor een zelfde*

Broch., Hfst. 2, 4.6.

interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden, moet gebeuren overeenkomstig de oorspronkelijk gekozen wijze.

De modelformulieren die **moeten** worden gebruikt voor de indiening, wijziging of vervanging, zijn beschikbaar op de website van de FOD WASO (sociale verkiezingen 2016)

Er dienen tussen beroepscentrales van eenzelfde vakbond per orgaan van eenzelfde technische bedrijfseenheid afspraken te worden gemaakt op welke wijze (papier of elektronisch) men de kandidatenlijsten zal indienen, wijzigen of vervangen. Er moeten geen afspraken worden gemaakt tussen vakbonden, enkel tussen beroepscentrales van eenzelfde vakbond. De indieningswijze per vakbond kan verschillen per orgaan (OR of CPBW) maar mag uiteraard ook dezelfde zijn.

- *Indienen van papieren lijsten*

Een vakbond kan ervoor kiezen de kandidatenlijsten op te sturen met de post of te overhandigen aan de werkgever.

Stuurt een vakbond de papieren lijsten op, dan is de verzendingsdatum (en niet de ontvangstdatum) die bepalend is om te beoordelen of de lijst tijdig werd ingediend. Om de lijst een vaste datum te verschaffen, is het sterk aangewezen de lijst per aangetekende brief op te sturen. De poststempel op het afgiftebewijs van aangetekende zending verschaft de vakbond het nodige bewijs.

Geeft de vakbond de papieren lijst af aan de werkgever, dan zal de datum van inontvangstname door de werkgever bepalend zijn om te beoordelen of de lijst tijdig werd ingediend. Laat dus steeds een afgegeven lijst voor ontvangst ondertekenen door de werkgever en zorg dat hij gedateerd is.

Deze regels gelden eveneens bij de indiening van een gewijzigde lijst en bij vervanging van kandidaten.

- *Indienen van elektronische lijsten*

Vanaf de sociale verkiezingen van 2016, kunnen vakbonden voor het eerst de kandidaten indienen, wijzigen of vervangen via elektronische weg door gebruik te maken van de webapplicatie van de FOD WASO.

Indien een vakbond een wijziging wenst aan te brengen of een kandidaat wenst te vervangen op een elektronisch ingediende lijst, kunnen deze wijziging of vervanging enkel via de webapplicatie en uiteraard binnen de vooropgestelde termijn, zo niet geldt de eerste geldig ingediende lijst.

De kandidatenlijsten van de andere vakbonden zullen niet zichtbaar zijn op de webapplicatie.

Indien een technische panne van de webapplicatie niet toelaat de indiening, wijziging of vervanging binnen de uiterlijke termijn uit te voeren, dan zal de uiterlijke termijn met de duur van de panne worden verlengd. In dat geval zal de verlengingstermijn en de toepassingsmodaliteiten worden bekendgemaakt op de website van de FOD WASO.

Elke kandidatenlijst die werd opgeladen, wordt geacht te zijn opgeladen door het ABVV: de gemandateerde beroepscentrale dient geen mandaat toe te voegen aan de ingediende kandidatenlijst.

Indien de lijsten worden neergelegd via elektronische weg, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum en het uur dat wordt aangegeven in de webapplicatie naast de opgeladen kandidatenlijst.

Wet S.V., art. 33 § 2
Broch., Hfst. 2, 4.6

Eens de kandidatenlijsten zijn opgeladen, krijgt de werkgever hiervan een bericht in zijn e-box. Hij kan de opgeladen lijsten dan raadplegen op de webapplicatie.

Enkel het formaat Excel kan worden gebruikt voor het opladen van kandidatenlijsten (zie template op de website van de FOD).

OPGELET! De huislijsten van kandidaat-kaderleden voor de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad moeten steeds via papieren weg worden ingediend, zij kunnen niet worden opgeladen op de webapplicatie

De organisaties die lijsten hebben voorgedragen kunnen, indien zij dit nodig achten, tot het verstrijken van de termijn van X+35, de voorgedragen kandidatenlijsten wijzigen. Dit recht om de voorgedragen kandidatenlijsten te wijzigen is aan geen enkele beperking onderworpen. De werkgever moet de laatste voorgedragen kandidatenlijst aanplakken. Met andere woorden, zolang de termijn van dag X+35 niet verstreken is, kan een organisatie haar oorspronkelijk ingediende lijst nog wijzigen. In dergelijk geval gaat het niet om een wijziging van de lijst, maar wel degelijk om de indiening van een nieuwe lijst. De laatste lijst die wordt ingediend is de geldige. Het document dat dus moet worden gebruikt is het modelformulier genaamd "Formulier Kandidatenlijsten".

Broch., Hfst. 2, 4.6.

4.3.4.2. 2de stap: aanplakking door de werkgever (ten laatste op X+40)

Uiterlijk vijf dagen na het verstrijken van deze termijn, laat de werkgever of zijn afgevaardigde de lijsten met de namen van de kandidaten-arbeiders, -bedienden, -kaders en -jongeren, **aanplakken**. Dus uiterlijk tegen X+40 (van 20 maart tot en met 2 april 2016)!

Wet S.V., art. 36
Broch., Hfst 2, 4.7.

Iedere organisatie die een lijst ingediend heeft, mag iemand meesturen om de lijsten op verschillende plaatsen in het bedrijf aan te plakken, **op dezelfde plaatsen waar ook het bericht X werd uitgehangen**.

De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Het bericht vermeldt nogmaals de datum van de verkiezingen en de uren van de stemming.

De lijsten moeten worden gerangschikt overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde. De namen van de kandidaten moeten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter m/v, al gelang het om een mannelijke of vrouwelijke kandidaat gaat. Kandidaten mogen vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam. Zij kunnen elke wijziging hieromtrent melden aan de werkgever uiterlijk tot X+47.

Wet S.V., art. 40

Gehuwde vrouwen (of weduwen) hebben bovendien de keuze om op de kandidatenlijsten te staan met hun **meisjesnaam** of met de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot gevolgd door hun meisjesnaam.

Wet S.V., art. 40

Zij kunnen elke **wijziging** dienaangaande aan de werkgever schriftelijk meedelen tot uiterlijk X+47.

Wet S.V., art. 40
Broch., Hfst. 2, 4.8.

Kandidaten kunnen tot X+47 wijzigingen aan de werkgever vragen **aan de schrijfwijze** van hun naam en voornaam.

4.3.4.3. 3de stap: klacht bij de werkgever (ten laatste op X+47)

De wet voorziet in een welbepaalde procedure bij betwisting van kandidaturen. Deze bestaat uit **twee stappen**:

- voorafgaande betwisting bij de werkgever,
- daarna (eventueel) beroep bij de arbeidsrechtbank.

Indien geen beroep wordt aangetekend, kan de werkgever zelf **alleen** maar beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank als de kandidaturen of de kandidatenlijsten **niet conform** zijn aan de bepalingen van de wet op de OR en de wet op het CPBW (tot X+52).

Wet S.V., art. 37
Broch., Hfst. 2, 4.9.

Alle kiezers alsmede hun vertegenwoordigende organisaties kunnen bij de werkgever **"elke" klacht** indienen in verband met de voordracht van de kandidaten, binnen de 7 dagen die volgen op de aanplakking van de lijst, ten laatste tot X+47 (27 maart tot en met 9 april 2016).

Werknemers die hun kandidatuur willen intrekken, moeten dit doen ten laatste op X+47. Hetzelfde geldt voor werknemers die een of meerdere kandidaturen willen intrekken wanneer ze op meerdere lijsten voorkomen.

Wet S.V., art. 37

4.3.4.4. 4de stap: voorleggen van de klacht(en) aan de betrokken organisatie(s) (X+48)

Daags na het indienen van de klacht legt de werkgever ze voor aan de organisatie die de kandidaten heeft voorgedragen.

Wet S.V., art.37
Broch., Hfst. 2, 4.8.

Deze voorlegging kan gebeuren naar de keuze van de werkgever: via de webapplicatie of per post. Indien de werkgever de klacht per post overmaakt, dient hij deze te richten aan de representatieve organisatie, alsook aan zijn volmachthebber, voor zover deze een adres meegedeeld heeft.

Indien de werkgever de klacht overmaakt via een upload op de webapplicatie, dient hij deze niettemin ook onder papieren vorm via de post te verzenden naar de volmachthebber voor zover deze een adres heeft meegedeeld en voor zover de kandidatenlijst oorspronkelijk op papier werd ingediend. In dat geval is het immers mogelijk dat de volmachthebber geen toegang tot de webapplicatie heeft en dus de klachten die de werkgever er op laadt niet kan raadplegen

Wet S.V., art.37

4.3.4.5. 5de stap: Eventuele wijziging van de kandidatenlijst (tot X+54)

De organisatie die de lijst heeft voorgedragen, beschikt over een termijn van **6 dagen** om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen als zij dat nodig acht (dus hoogstens tot X+54).

In geval van wijziging van de lijst, dient deze wijziging aan de onderneming te worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken lijst, dus

naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

Elke wijziging van een lijst dient te gebeuren door middel van één van de modelformulieren die beschikbaar zijn op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, namelijk het "Formulier Aanpassing aan lijst na klacht" of "Formulier Aanpassing na klacht tegen volledige lijst".

De kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.3.4.6. 6de stap: aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten (X+56)

Uiterlijk de tweede dag na bovenvermelde termijn van zes dagen (dus uiterlijk op X+56, van 5 tot 18 april 2016) laat de **werkgever** de kandidatenlijsten **aanplakken**, die eventueel werden gewijzigd door de betrokken representatieve werknemersorganisaties of door de kandidaten.

De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijden gun normale werkuren.

4.3.4.7. 7de stap: beroep via de Arbeidsrechtbank (tot X+61)

Uiterlijk op X+61 (dus van 10 tot en met 23 april 2016) kan de syndicale organisatie of een kandidaat beroep aantekenen tegen de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten.

Wet S.V., art.39

De werkgever kan vanaf deze fase ook in beroep gaan tegen de kandidatenlijst, als deze niet in **overeenstemming zou zijn met de wettelijke of reglementaire bepalingen** (bijvoorbeeld voorwaarden tot verkiesbaarheid, aantal kandidaten op 1 lijst, enz...).

Hij moet zich rechtstreeks tot de Arbeidsrechtbank wenden!

De termijn waarbinnen hij dat moet doen, hangt ervan af:

- Indien er tegen X+47 **geen klachten** werden ingediend binnen de onderneming, beschikt hij van dan af over 5 dagen (tot X+52).

Broch., Hfst. 2, 4.9. Zie 3.1.3.

- Indien er **wel een klacht** loopt heeft hij 5 dagen tijd vanaf X+56 (tot X+61).

Broch., Hfst. 2, 4.9

Los van de vraag of het beroep werd ingediend door een kandidaat, een syndicale organisatie of de werkgever, moet de arbeidsrechtbank uitspraak doen binnen de 14 dagen na de ontvangst van het beroep (tegen X+75).

Broch., Hfst. 2, 4.9

4.3.4.8. 8ste stap: Afsluiten van de kandidatenlijsten (X+77)

Zodra de kandidatenlijsten definitief zijn (tussen 26 april 2016 en 9 mei 2016) mogen de lijsten in geen geval meer gewijzigd worden. De werkgever kan overgaan tot het opmaken van de stembiljetten.

4.3.5. Vervangen van kandidaten (X+76)

Tot de 14de dag voor de verkiezingen (Y-14) kunnen de representatieve werknemersorganisaties een kandidaat die voorkomt op de aangeplakte lijsten vervangen als een kandidaat:

Wet S.V., art. 38
Broch., Hfst. 2, 4.10.

1° overlijdt,

2° ontslag neemt in de onderneming,

3° ontslag neemt uit de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen,

4° zijn kandidatuur intrekt,

5° verandert van categorie, wat ook geldt als de kandidaat op datum X tot een andere categorie behoort dan op datum Y.

De mededeling van de vervanging van een kandidaat aan de werkgever moet gebeuren door middel van het modelformulier genaamd “Formulier Vervanging van een kandidaat” dat beschikbaar is op de website van de FOD WASO. Dit document moet aan de onderneming worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken kandidatenlijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

De nieuwe kandidaat kan, volgens de keuze van de organisatie die de kandidatuur voordraagt, ofwel op **dezelfde plaats**

komen van de kandidaat die hij vervangt, ofwel als **laatste** kandidaat aan het einde van de lijst.

De werkgever plakt de wijzigingen direct uit.

4.3.6. Stopzetting van de kiesprocedure op X+79

Indien **geen enkele** kandidatenlijst werd ingediend voor **geen enkele categorie** wordt de procedure stopgezet op X+36.

Wet S.V., art. 78
Broch., Hfst. 2,4.14

De kiesprocedure wordt stopgezet op X+79, met andere woorden aan de vooravond van het versturen of het overhandigen van de oproepingsbrieven**, in twee gevallen**:

- **geen enkele kandidatenlijst** werd ingediend voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl één of meerdere lijsten ingediend zijn voor minstens één andere personeelscategorie,
- **één enkele** representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of wanneer enkel één groep van kaderleden een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen gewone mandaten; in dat geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

Indien meerdere organisaties lijsten hebben ingediend, is het uiteraard niet mogelijk te weten wie zal verkozen zijn. Het is zelfs mogelijk dat een lijst één of meerdere zetel(s) bekomt dan hij kan invullen. Deze zetels blijven dus onbezet omdat er te weinig kandidaten op die lijst stonden.

Vroeger moest in beide gevallen een **stembureau** worden opgericht. Voor de verkiezingen van 2008 werd de reglementering herzien. Vanaf de verkiezingen van 2012 werd het wetsartikel volledig herschreven, opdat het duidelijker zou zijn wat er precies moet gebeuren in elk van de drie mogelijkheden die we hieronder beschrijven.

Aan de regeling zelf verandert ten opzichte van 2012 niets.

Er kunnen zich 3 mogelijkheden voordoen:

1° **Geen enkele kandidatenlijst** werd ingediend voor geen enkele categorie werknemers. In dit geval moet **geen stembureau worden opgericht**. De werkgever neemt zelf de beslissing om de procedure stop te zetten na verloop van de termijn voorzien voor het indienen van kandidaturen (X+35), of in voorkomend geval, als bij vonnis alle kandidaturen nietig zijn verklaard (ten laatste op X+75). De werkgever moet dan een bericht aanplakken dat zijn beslissing om de procedure stop te zetten vermeldt, evenals de reden waarom geen stemming heeft plaats gevonden. Een kopie moet worden opgestuurd naar de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Hij mag een afschrift van het bericht ook uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd

voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien het bericht niet wordt geüpload op de website, moet de werkgever een kopie van zijn beslissing sturen naar de representatieve werknemersorganisaties en kaderledenorganisaties

2° **Eén enkele lijst** werd ingediend door **één organisatie** voor één categorie. De lijst bevat evenveel of minder kandidaten dan er effectieve mandaten te begeven zijn. In dit geval wordt een stembureau opgericht voor de categorie van het betrokken personeel. Het stembureau komt samen aan de vooravond van het overhandigen of versturen van de oproepingsbrieven. In het proces-verbaal dat conform moet zijn aan de bijlage bij de wet van 4 december 2007 wordt de reden vermeld waarom niet gestemd werd.

3° Er werd **geen enkele kandidatenlijst** ingediend voor één of meerdere personeelscategorieën, maar er werden één of meerdere lijsten ingediend voor minstens één andere personeelscategorie. Het stembureau dat handelt voor de categorie die het grootst aantal kiezers telt, stelt het proces-verbaal houdende stopzetting van de procedure op voor de andere categorie. Het proces-verbaal dat conform moet zijn aan de bijlage bij de wet van 4 december 2007 vermeldt de reden waarom geen stemming heeft plaatsgevonden.

4° De beslissing tot stopzetting van de procedure en, in voorkomend geval, de samenstelling van de OR of van het CPBW, moeten door aanplakking aan de werknemers ter kennis worden gebracht ten laatste twee dagen na de datum die was voorzien voor de verkiezingen.

De volledige stopzetting van de procedure moet opgenomen worden in een bericht overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Dit bericht moet aangeplakt worden in de onderneming en moet gecommuniceerd worden aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad “documenten” van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit bericht moet, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden worden. De werkgever moet echter niet overgaan tot deze verzending indien hij het afschrift heeft overgemaakt aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden van het afschrift op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

De gedeeltelijke stopzetting moet worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het model voorzien door de wet. Dit proces-verbaal moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad “documenten” van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook, bij een aangetekend schrijven, naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO via het uploaden van het proces-verbaal op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Stopzetting: schematisch overzicht

TOESTAND	STEMBUREAU?	VERKIEZINGEN?	STOPZETTING?
▪ Geen enkele kandidatenlijst voor geen enkele categorie	**Neen**	**Neen**, stopzetting X+36	VOLLEDIG
▪ Arbeidsrechtbank heeft alle kandidaturen geannuleerd	**Neen**	**Neen,** stopzetting X+75	
▪ 1 lijst werd ingediend door 1 organisatie met aantal kandidaten kleiner of gelijk aan aantal te begeven mandaten	**Ja**	**Neen,** stopzetting X+79	
Voor 1 of meer personeelscategorieën geen lijst maar 1 of meer lijsten voor minstens 1 personeelscategorie	**Neen** (categorie waarvoor geen lijst werd ingediend), bureau met grootst aantal kiezers sluit PV af voor deze categorie en vermeldt reden stopzetting andere categorie(en)	**Neen**, stopzetting vanaf X+54 tot X+79	GEDEELTELIJK

Fase 4: Voorbereiding van de stemming

Van X+35 tot Y-10, na het indienen van de kandidatenlijsten, begint de technische voorbereiding van de stemming zelf: de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus, de aanduiding van getuigen, de oproep tot de stemming...

4.4.1. Kiescolleges

Bij het opmaken van de kiezerslijsten is iedere kiezer ingedeeld bij een categorie: bij de arbeiders, bedienden, jongeren of kaderleden.

Zie 3.8. en 4.2.3.

Bij het afsluiten van de kiezerslijsten (al naar het geval X+7, X+21 of na uitspraak van de Arbeidsrechtbank) kan het aantal kiescolleges bepaald worden. Vanaf dan kunnen ook de stembureaus samengesteld worden. In elk geval moeten de stembureaus samengesteld zijn tegen uiterlijk X+40.

Het aantal kiescolleges dat opgericht wordt hangt af van het aantal kiezers dat bij het **afsluiten van de kiezerslijsten** in elke categorie is opgenomen.

Wet S.V., art. 41 en art. 42
Broch., Hfst. 2, 4.12.

Er worden **aparte** kiescolleges opgericht vanaf:

- 25 arbeiders,
- 25 bedienden,
- 25 jongeren (= - 25 jaar op dag Y),
- (voor de OR) 15 kaderleden.

Bijgevolg moet men in een grote onderneming waar al deze categorieën vertegenwoordigd zijn 3 colleges oprichten voor het CPBW: 1 voor arbeiders, 1 voor bedienden en 1 voor jongeren. Voor de OR zijn het er 4, aangezien daar ook een apart “kadercollege” voorzien is.

In ondernemingen waar 1 of verschillende van deze categorieën **minder kiezers** tellen gebeurt het volgende:

Wet S.V., art. 41 en 42
Broch., Hfst. 2, 4.12.

- Minder dan 25 jongeren: dan is er geen apart jongerencollege. De jongeren stemmen mee als arbeider of bediende.
- Minder dan 15 kaderleden: geen apart kadercollege. De kaderleden stemmen ook in de OR mee als bediende.

- Minder dan 25 arbeiders of minder dan 25 bedienden: er wordt een “gemeenschappelijk college” voor arbeiders en bedienden samengesteld. **Iedere kiezer** kan zowel voor een arbeider als voor een bediende stemmen!

OPGELET! Voor de OR stemmen de kaderleden apart, voor het CPBW niet. Dat leidt ertoe dat het kan dat bedienden en arbeiders voor de OR stemmen in gemeenschappelijk college, en voor het CPBW apart. Dit is het geval wanneer een onderneming meer dan 15 kaderleden telt, maar minder dan 25 bedienden, kaderleden niet meegerekend.

TABEL 3. Aantal kiescolleges

	Kiezers	Kiescollege ?	CPBW(1)	OR(2)
Jongeren	-25	Neen		
	+25	Ja	☐	☐
Arbeiders	-25	Gem. coll.	☐	☐
	+25	Ja		
Bedienden	+25	Gem. coll.	☐	☐
	+25	Ja		
Kaders	-15	Neen		
	+15	Ja (voor de OR)		☐
		Totaal	☐ **(1)**	☐ **(2)**

(1) minimum 1, maximum 3 / (2) minimum 1, maximum 4

TABEL 4. Verdeling van het aantal te geven mandaten

	CPBW	OR
(1) 850 werknemers	3	4
▪ 35 jongeren	X	X
▪ 575 arbeiders	X	X
▪ 190 bedienden	X	X
▪ 50 kaders		X
(2) 850 werknemers	2	3
▪ 10 jongeren		
▪ 600 arbeiders	X	X
▪ 190 bedienden	X	X
▪ 50 kaders		
(3) 140 werknemers	2	2
▪ 5 jongeren		
▪ 80 arbeiders	X	X
▪ 45 bedienden	X	X
▪ 10 kaderleden		
(4) 108 werknemers	1	1
▪ 5 jongeren		
▪ 80 arbeiders	X (gem. coll.)	X (gem. coll.)
▪ 20 bedienden		
▪ 3 kaders		
(5) 106 werknemers	2	2
▪ 80 arbeiders	X	
▪ 10 bedienden	X	X (gem. coll.)
▪ 16 kaders		X

4.4.2. Samenstelling van de stembureaus

4.4.2.1. Aantal

De OR of het CPBW of de werkgever (als er voor de eerste maal sociale verkiezingen georganiseerd worden) moet voor elk kiescollege **minstens** één stembureau samenstellen.

Wet S.V., art. 42
Broch., Hfst. 2, 4.13.

Als de omstandigheden het vereisen kan men ook **meerdere** stembureaus per college inrichten. Dan moet het CPBW en de OR of, bij ontstentenis, de werkgever, in elk geval in elk kiescollege één bureau als **hoofdbureau** aanduiden.

OPGELET! Onder bepaalde omstandigheden kan voor de verschillende categorieën van werknemers eenzelfde stembureau (zelfde lokaal, zelfde materiaal, zelfde personeel) worden opgericht. Er wordt nochtans aangeraden de verschillende categorieën van werknemers te laten stemmen op verschillende uren.

Broch., Hfst. 2, 5.1.

4.4.2.2. Voorzitter en plaatsvervanger. tegen X+40

De **voorzitter en zijn plaatsvervanger** van elk bureau worden aangewezen **door de OR of het CPBW**.

Wet S.V., art. 42
Broch., Hfst. 2, 4.13.

De plaatsvervangende voorzitter vervangt de voorzitter wanneer deze zijn functies niet kan uitoefenen.

Als er geen OR of CPBW bestaat wordt de voorzitter aangewezen door de werkgever in akkoord met de Vakbondsafvaardiging; als ook deze niet bestaat door de werkgever in akkoord met de betrokken werknemersorganisaties.

De voorzitter en de plaatsvervanger worden aangesteld onder de **personeelsleden** van de onderneming. Die persoon **kan echter zelf geen kandidaat zijn**.

OPGELET! Het akkoord over de voorzitter(s) en de plaatsvervanger(s) moet in kannen en kruiken zijn op **de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten (X+40)**! Anders moet de werkgever de Inspectie van de Sociale Wetten verwittigen.

Het is dan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied die de **beslissing** neemt.

Deze kan:

- ofwel **zelf** het hoofdbureau voorzitten, en de voorzitter(s) van het (de) andere bureau(s) aanstellen onder het personeel van de onderneming,
- ofwel **alle voorzitters aanstellen** onder het personeel van de onderneming.

Blijkt het onmogelijk om onder de personeelsleden van de onderneming de voorzitter(s) aan te wijzen, dan kan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied het voorzitterschap aan een of meerdere **inspecteurs** toevertrouwen.

4.4.2.3. Secretaris, plaatsvervangende secretaris en bijzitters

Tegen de dag X+54 moeten alle leden van het stembureau aangeduid worden.

Wet S.V., art. 42
Broch., Hfst. 2, 4.13

De voorzitter van elk stembureau wijst zijn secretaris en diens plaatsvervanger aan. De OR of het CPBW stelt eveneens vier bijzitters aan.

Als er geen OR of CPBW bestaat, wijst de voorzitter zelf de bijzitters aan. Als de OR of het CPBW het niet eens worden, wijst de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied de bijzitters aan.

Evenals de voorzitter, mogen de secretaris en de bijzitters **niet voorkomen op de kandidatenlijst**. Zij moeten bovendien kiezers zijn van het kiescollege waarvoor hun stembureau is samengesteld.

Er kan van die regel worden afgeweken **met de instemming** van de werknemersafgevaardigden of van de representatieve werknemersorganisaties.

4.4.2.4. Aanplakking: X+60

De OR of het CPBW (of de werkgever indien ze nog niet bestaan) laat de 60de dag na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aanplakken met de samenstelling der stembureaus.

Wet S.V., art. 43
Broch., Hfst. 2, 4.13.

Dit bericht geeft ook de indeling der kiezers per bureau op. Dit bericht blijft aangeplakt tot de 15de dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

Wet S.V., art. 43
en art. 45

4.4.2.5. Aanstelling van getuigen: X+70

Uiterlijk tegen X+70, kunnen de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen **een getuige** (en een plaatsvervangende getuige) **per stembureau aanwijzen**.

Wet S.V., art. 44
Broch., Hfst. 2, 4.13.

De getuigen zien toe op het verloop van alle kiesverrichtingen: van de stemopening tot de verdeling der mandaten en de aanwijzing van de verkozenen**. Zij kunnen opmerkingen doen opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing** en hebben eveneens het recht de omslagen te **verzegelen** en hun opmerkingen in het proces-verbaal van de verkiezing te laten opnemen.

Zie 4.5.5.

We kunnen onze toekomstige getuigen dus best vrij vlug na het indienen van de lijsten aanspreken. Dan rest er ook nog wat tijd om hen voor te bereiden op hun taak, en de “ABVV-getuige”-brochure toe te lichten op een speciale vergadering.

Goede getuigen vormen de beste waarborg tegen mogelijke manipulaties die onze kandidaten zouden kunnen benadelen. Zoals gezegd begint hun controleopdracht vanaf het versturen van de oproepingsbrieven en de stembrieven (bij stemming per brief), dit is 10 dagen voor de dag van de verkiezingen.

Ze waken erover dat de oproeping correct en tijdig gebeurt. Tijdens de verkiezingsdag letten zij op het regelmatig verloop van de kiesverrichtingen. Eventuele onregelmatigheden of betwistingen kunnen zij in het proces-verbaal laten opnemen.

Bovendien zijn de getuigen het best geplaatst om hun centrale over de verkiezingsuitslagen te informeren.

Opmerkingen

- Ook een kandidaat kan als getuige aangewezen worden.
- De prestaties van getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden beschouwd als effectieve arbeid. Ze worden door de werkgever betaald.

Wet OR, art. 20
Wet CPBW, art. 60

4.4.3. Akkoord over stemmen per brief (tegen X+56)

Per brief stemmen kan in **4 gevallen** toegestaan worden:

- Bij een aanzienlijke verspreiding van het personeel.
- In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (wegens ziekte, arbeidsongeval, vakantie, staking...).

- Indien de werknemers niet zijn tewerkgesteld tijdens de openingsuren van de stembureaus.
- Bij nachtarbeid (= tussen 20.00u. en 06.00u.) van een zeer beperkt aantal werknemers (nachtwakers bijvoorbeeld), voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan:
    - dit aantal mag (op de dag van de verkiezing) niet hoger liggen dan **5 %** van het aantal op dezelfde datum tewerkgestelde werknemers,

      en
    - en het aantal werknemers, tewerkgesteld op de dag van de verkiezing tussen 20.00u. en 06.00u., bedraagt niet meer dan vijftien.

Wat moet men dan doen ?

1° Vóór X+56 zorgen voor een akkoord

Uiterlijk 56 dagen na de aanplakking (of elektronische communicatie) van het bericht waarbij de verkiezingsdatum wordt aangekondigd, kan hierover een akkoord gesloten worden tussen de werkgever en alle organisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor **de categorie(ën)** werknemers op wie de stemming per brief betrekking heeft. Wet S.V., art. 57

De werkgever moet vanaf de verkiezingen van 2016 geen kopie van dit akkoord meer versturen naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied. Nieuw!

2° Vóór Y-10 de stembiljetten overhandigen of versturen

De oproepingsbrief **wordt** samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) **overhandigd** aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen **ontvangstbewijs**. Wet S.V., art. 47

Voor de werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, **stuurt** de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten).

Deze verzending gebeurt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité

bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

Men gaat dus concreet als volgt te werk:

1) Het (de) geplooide en afgestempelde stembiljet(ten) steekt men in een **eerste open omslag** die geen opschriften draagt. Wet S.V., art. 57 Broch., Hfst. 2, 4.16.

2) Daarbij voegt men een **tweede open omslag**, die gefrankeerd is. De kiezer moet er het (de) stembiljet(ten) mee kunnen versturen. Dus:

   - is hij geadresseerd "aan de voorzitter van het stembureau voor de verkiezingen van de Ondernemingsraad (en)(of) van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk) van .....(naam van de onderneming), ...straat, te .....";
   - vermeldt hij het stembureau (arbeiders, bedienden, jongeren, kaderleden);
   - draagt hij de naam van de kiezer gevolgd door de handtekening van deze én de **vermelding "afzender", en het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer;**

3) Daarbij voegt men de oproepingsbrief. Broch., Hfst. 2, 4.16.

4) Dit alles steekt men in een **derde gesloten omslag** die men overhandigt of verstuurt aan de kiezer.

De **getuigen** mogen aanwezig zijn bij al deze verrichtingen.

De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de kiezer zich moet aanmelden. Wet S.V. art. 47 Broch., Hfst. 2, 4.14.

De kiezer steekt, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in vieren gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en **brengt er de vermeldingen op** aan die hierboven zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet **aankomen voor de sluiting van de stemming**.

4.4.4. Laatste nazicht van de kiezerslijsten (tot X+77)

Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, worden de kiezerslijsten nog een laatste maal nagezien. Zo **controleert men of alle op de lijsten ingeschreven werknemers wel degelijk tot de onderneming behoren op het ogenblik waarop de beslissingen worden genomen**, om bijvoorbeeld betwistingen op de verkiezingsdag zelf te voorkomen.

Alleen de OR of het CPBW, en **zij alleen**, **zijn bevoegd** om te bepalen of een werknemer geen deel meer uitmaakt van het ondernemingspersoneel.

Met andere woorden: er moet in het betrokken orgaan een **unaniem akkoord** zijn om de naam van een werknemer te **schrappen**.

Bij ontstentenis van OR of CPBW wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van **alle** leden van de VA.

Na deze laatste controle kan de hoedanigheid van kiezer van gelijk wie op de kiezerslijsten staat, niet meer betwist worden. Eventuele schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en bureaus.

4.4.5. Oproepingsbrief (tegen uiterlijk Y-10)

Ten laatste 10 dagen vóór de verkiezingsdatum Y moet iedere kiezer van de werkgever een oproepingsbrief krijgen. Deze brief bevat de vermelding "*Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen*".

Wet S.V., art. 47
Broch., Hfst. 2, 4.16.

De oproeping moet verder ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de kiezer zich moet aanmelden.

Wet S.V., art. 47

De oproeping wordt in de onderneming aan de kiezer **overhandigd** ten laatste tien dagen voor de stemming. In de onderneming moet het **bericht** worden uitgehangen dat de oproepingsbrieven overhandigd werden, en dit op de **laatste dag van deze overhandiging**.

Het bericht blijft aangeplakt tot 15 dagen na het aanplakken van de verkiezingsresultaten.

Als de kiezer afwezig is, dan moet de werkgever hem de oproepingsbrief **aangetekend** versturen. Hij mag de kiezer ook oproepen door eender welk ander middel dan via een aangetekende brief voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemmeling. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemmeling wordt de oproepingsbrief bij een ter post aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

Wet S.V., art. 47

Bij **stemming per brief** geldt de regeling die hierboven (punt 4.4.3.) is uitgelegd.

4.4.6. Syndicale voorbereiding van de kiezers!

De kiescampagne dient natuurlijk in de eerste plaats om goede argumenten te leveren om voor het ABVV te stemmen, en onze standpunten over een aantal belangrijke zaken, onze activiteiten en resultaten in de onderneming toe te lichten.

De ervaring leert echter dat het vaak ook nuttig is om de kiezers wat uitleg te geven over de procedure.

- **Waarom moeten ze stemmen ?**

De oproep vermeldt dat stemmen een “plicht” is voor iedere kiezer.

Afwezige (of blanco-)stemmers tellen bovendien niet mee in de resultaten van de sociale verkiezingen. Wie zijn stem niet uitbrengt, verzwakt het resultaat van de vakbond of de kandidaat die het meest zijn steun verdient... Bepaalde groepen in de onderneming (bijvoorbeeld jongeren, vrouwen, migranten) hebben minder syndicale traditie. Bij hen kunnen we misschien nog veel potentiële ABVV-kiezers vinden.

- **Hoe geldig stemmen ?**

Een ongeldige stem is een weggegooide stem. De mensen hebben soms graag dat we uitleggen hoe ze een lijststem of een voorkeurstem (voor één of meer kandidaten) kunnen uitbrengen.

- **Gemeenschappelijk college**

Het feit dat arbeiders en bedienden in dat geval voor elkaar kunnen stemmen leidt vaak tot verwarring, tot ongeldige of blanco stemmen. Zeker in dit geval moeten de regels goed uitgelegd worden.

Fase 5: De stemming

Tussen 9 en 22 mei 2016, op de kiesdag Y, wordt gestemd in de verschillende stembureaus !

4.5.1. Ambtshalve verkozen: ter herinnering

Wanneer de kandidaten ambtshalve verkozen worden, moet een stembureau voor de categorie van het betrokken personeel opgericht worden. **De kiesprocedure wordt dan stopgezet aan de vooravond van het versturen of overhandigen van de oproepingsbrieven, dus op X+79**.

Wet S.V., art. 78
Broch., Hfst. 2, 4.14.

Ten laatste twee dagen na het afsluiten van de kiesverrichtingen hangt de werkgever de beslissing tot stopzetting van de procedure en eventueel de samenstelling van de OR of het CPBW uit. Het stembureau komt bijeen en vermeldt in het proces-verbaal waarom er geen stemming plaatsvond.

De voorzitter moet bij een ter post aangetekend schrijven, een kopie van de processen-verbaal opsturen naar de representatieve werknemersorganisaties. Deze verplichting vervalt echter indien het proces-verbaal overgemaakt wordt aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het te uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD.

Wet S.V., art. 68

Het resultaat van de stemming moet worden opgestuurd naar de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg met het oog op de opmaak van statistieken. Deze zending gebeurt op elektronische wijze, namelijk door ze te uploaden op de website van de FOD. Bij ontstentenis zullen de gegevens worden opgestuurd op een statistische fiche die ter beschikking wordt gesteld door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Wet S.V., art. 68

4.5.2. Uurregeling

De stemming vindt plaats op de dag en de uren die al sinds de dag X in de onderneming moeten uithangen, of die via een elektronisch document aan de werknemers werden kenbaar gemaakt indien hiervoor aan de voorwaarden was voldaan.

Wet S.V., art. 53

Als de stemming over verschillende dagen verloopt, **verzegelt** de voorzitter de stembussen op het einde van iedere kiesdag. De getuigen mogen op de zegel een **merkteken** aanbrengen.

4.5.3. Stembureaus

4.5.3.1. Aantal ?

Het aantal stembureaus (en de verdeling van de kiezers over de bureaus) is al aangeplakt sinds X+60.

De oproepingsbrief van iedere kiezer stelt vast waar, in welk stembureau hij/zij moet gaan stemmen.

4.5.3.2. Volledig aanwezig ?

Elk stembureau bestaat uit **minstens 6 personen**: een voorzitter, een secretaris en vier bijzitters. Hun namen werden uiterlijk op de dag X+60 aangeplakt.

Zie 4.4.2.4.

Bovendien kon iedere vakbond kiesgetuigen aanduiden tot X+70 (datum waarop de namen aan de werkgever worden meegedeeld). In sommige bedrijven is het in de praktijk mogelijk dat hetzelfde stembureau met hetzelfde personeel werkt voor de diverse werknemerscategorieën die dan wel op andere uren gaan stemmen.

Wanneer de voorzitter verhinderd is, wordt hij vervangen door de **plaatsvervangende voorzitter**.

Op de kiesdag zelf **gaat** de voorzitter **na** of de bijzitters, secretaris en getuigen aanwezig zijn. Zijn één of meerdere bijzitters niet aanwezig op het uur dat vastgesteld is voor de aanvang of de hervatting van de kiesverrichtingen, dan wijst de voorzitter vervangers aan **onder de eerste kiezers** die komen stemmen, rekening houdend met de “goede gang van zaken” in de onderneming.

Wet S.V., art. 52

Het is ook zijn taak een plaatsvervangend secretaris aan te wijzen die de secretaris vervangt als die op de dag van de verkiezingen verhinderd is.

Wet S.V., art. 42

4.5.3.3. Taakverdeling

De voorzitter moet de orde handhaven en zorgen dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen.

Wet S.V., art. 53

Dit houdt onder meer in:

Zie 4.6.1.

- controle van de stembiljetten,
- bijhouden van de stembussen, de stembiljetten en de documenten in verband met de kiesverrichtingen als de stemming meerdere dagen duurt,
- vernietigen en vervangen van een stembiljet,
- opstellen en **uploaden of versturen** van proces-verbaal en statistische fiche.

Het bureau spreekt best vóór de stemming af hoe ze de taken onderling zullen verdelen. Hierna volgt een **voorbeeld** van hoe die er zou kunnen uitzien:

- voorzitter: handhaaft de orde en zorgt ervoor dat alles regelmatig verloopt. Hij overhandigt de stembiljetten.
- secretaris: kiezerslijsten aanstippen.
- 1ste bijzitter: kiezerslijsten aanstippen.
- 2de bijzitter: identiteitskaart en oproepingsbrief aannemen (desgevallend nummer en naam).
- 3de bijzitter: stembiljetten en oproepingsbrief afstempelen.
- 4de bijzitter: kiesbrieven vouwen.

OPGELET!

- De getuigen zien toe op het regelmatig verloop van de kiesverrichtingen en op de werking van de bureaus.
- Bij elektronisch stemmen: de leden van het stembureau, de voorzitter, de secretaris en diens plaatsvervanger(s) en de getuigen en de kiezers moeten een **aangepaste vorming volgen.**

4.5.4. Voorbereiding stemming

4.5.4.1. Kieslokalen

De stemming heeft plaats in de lokalen die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld. Voor elk stembureau moet een lokaal beschikbaar zijn dat zo is ingericht dat het geheim van de stemming kan bewaard worden.

Wet S.V., art. 51

De verplichtingen waarbij de voorzitter zich moest gedragen naar de onderrichtingen van de inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten of van zijn afgevaardigde wat de inrichting van de lokalen, het verzegelen van de stembussen, het opstellen en het bewaren van de processen-verbaal en de bewaring van de stembiljetten betreft, zijn afgeschaft.

4.5.4.2. Benodigdheden

- Stembussen: voor OR (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden) en CPBW (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers).
- Stempel met de datum van de verkiezingen + stempelkussen.
- Stembrieven.
- Omslagen voor het klasseren van de stembrieven.
- Stempotloden.
- Kiezerslijsten.
- Opnemingstabellen.
- Kantoorbenodigdheden: schrijfgerief (balpen, schrijfpapier, verzegelingsmateriaal).

OPGELET! Indien er meerdere stembureaus opgericht zijn, moet de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten verzenden of overhandigen **daags voor** de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair bureau.

4.5.4.3. Controle van de stembiljetten

De voorzitter parafeert een model stembiljet dat hij later bij het proces-verbaal van de stemming zal voegen. Het model moet overeenkomen met de ingediende lijsten (nummer en **afgekorte benaming van de verschillende vakbonden**, namen en volgorde van de verschillende kandidaten).

Zie 4.6.1.3.
Broch., Hfst. 2, 5.2.

De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg raadt de werkgever aan om de stembiljetten niet te laten drukken in de kleur van de ene of de andere representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden. Er wordt eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals opgenomen in bijlage bij de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal

Broch., Hfst. 2, 4.11.

Overleg en te waken over de naleving van een presentatie waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt. Met andere woorden: er moet voldoende **ruimte** zijn tussen de namen van de kandidaten van de verschillende lijsten.

Dan controleert de voorzitter al de stembiljetten:

- het aantal,
- de stempel op de keerzijde,
- de inhoud (zie naar het “model”),
- het dichtplooien (in “vier”),
- de kleur.

In de bijlage bij de wet vind je voorbeelden van stembiljetten. De stembiljetten die in de onderneming gebruikt worden moeten overeenstemmen met dit model.

Wet S.V., art. 50

Wij vragen je speciale aandacht voor het volgende:

- Naast het nummer (dat bij lottrekking wordt toegekend) wordt het letterwoord van de vakbondsorganisatie eveneens op het stembiljet gedrukt.
- Voor de hoofdstembureaus waarvan de zetel gelegen is te **Brussel-Hoofdstad** mogen de stembiljetten **tweetalig** zijn om het kiesgeheim te waarborgen.

Broch., Hfst. 1,6,1.

De voorzitter is verantwoordelijk voor **stempelen** en vouwen.

Bij het stemmen in (een) secundair(e) bureau(s) mag de omslag die aan de voorzitter van het hoofdbureau wordt gestuurd, slechts geopend worden in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau.

Zie 5.4.2.

4.5.5. Het stemmen zelf

4.5.5.1. Iedere kiezer moet kunnen stemmen

Iedere op de kiezerslijst ingeschreven kiezer moet kunnen stemmen. Al naar het geval gaat het om de definitieve lijsten zoals die zijn vastgelegd hetzij op X+7, hetzij op X+21, hetzij op het ogenblik dat de arbeidsrechtbank uitspraak heeft gedaan, ofwel om de met een eenparig akkoord "bijgewerkte" lijsten ten laatste op de dag X+77.

De werkgever moet de verplaatsingsonkosten betalen van de werknemers die zich buiten hun uren naar de stembureaus moeten begeven, indien het niet mogelijk is verkiezingen te organiseren tijdens hun normale arbeidstijd

De voorzitter mag niet ingrijpen inzake de voorwaarden van verkiesbaarheid van een kandidaat of van het kiesrecht van een kiezer. **Enkel de inschrijving op de lijsten telt**. Zo mag men een kiezer het recht niet ontzeggen om zijn stem uit te brengen, enkel omdat hij bijvoorbeeld zijn identiteitskaart en/of zijn oproepingsbrief niet bijheeft. (Behalve indien deze vereiste in gemeenschappelijk overleg in de onderneming overeengekomen en duidelijk aan de kiezers meegedeeld werd).

Broch., Hfst. 2, 5.1.

Soms kan men stemmen per brief.

Zie 4.3.3. en 4.5.5.4.

De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienst doen. Behoren zij tot een categorie (arbeiders, bedienden, jongeren of kaderleden) die in een ander bureau stemt, dan mogen zij om een **schorsing** van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die voor het uitbrengen van hun stem nodig is.

Broch., Hfst. 2, 4.13.

Als een kiezer zich vergist bij het stemmen of zijn stembiljet beschadigt, vraagt hij een ander aan de voorzitter, die het foutieve of beschadigde biljet terugneemt en vernietigt.

Wet S.V., art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

Als een kiezer wegens zijn **lichamelijke toestand** onbekwaam is om alleen te stemmen, kan hij de voorzitter vragen of hij zich door iemand mag laten bijstaan.

Broch., Hfst. 2, 5.1.

4.5.5.2. Aantal stembiljetten

Algemene regel: één stembiljet voor de OR en één voor het CPBW.

Iedere kiezer is, bij het opmaken van de kiezerslijsten, ingedeeld bij een bepaalde categorie: bij de arbeiders, de bedienden, de jongeren of de kaderleden.

Zie 3.8 en 4.2.3.

Naargelang het aantal kiezers in een categorie zijn ze ondergebracht in verschillende kiescolleges.

Zie 3.9. en 3.10.

Iedere kiezer ontvangt één stembiljet voor het CPBW en één voor de OR (als er een verkozen wordt). Het vermeldt binnen welk kiescollege (arbeiders, bedienden, kaderleden, jongeren) men moet stemmen. In kleinere ondernemingen (- 100 werknemers) kiest men enkel voor het CPBW.

Wet SV, art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

Uitzonderingssituatie: gemeenschappelijk kiescollege

Als arbeiders en bedienden in gemeenschappelijk college stemmen, ontvangt iedere kiezer **2 stembiljetten**! Eén om voor een arbeider(ster) te stemmen en één om voor een bediende te stemmen. Hij/zij kan in beide categorieën een stem uitbrengen, behalve als de stemming voor een of meer van

Wet SV, art. 54
Broch., Hfst. 2, 5.2.

deze categorieën is stopgezet. In zo'n geval kan het zelfs zijn dat een arbeider(ster) alleen voor een bediende kan stemmen (of omgekeerd)!

NB. Er moet ook steeds één stembus per categorie voorzien zijn.

Een aantal voorbeelden:

- **Vier** kiescolleges: arbeiders, bedienden, kaders, jongeren.

  Iedereen ontvangt 1 stembrief, behalve als de stemming voor een of meer van deze categorieën is stopgezet.

- **Drie** kiescolleges: een gemeenschappelijk voor arbeiders en bedienden, een voor kaderleden, een voor jongeren. Jongeren en kaderleden ontvangen één stembrief. Arbeiders en bedienden ontvangen er twee: één voor de arbeiders en één voor de bedienden, behalve als de stemming voor een of meer van deze categorieën is stopgezet.

4.5.5.3. Hoe geldig stemmen ?

De kiezers moeten weten hoe ze geldig kunnen stemmen. Dat kan op 2 manieren:

Wet OR, art. 28
Wet CPBW, art. 58
Wet S.V., art. 56
Broch., Hfst. 2, 5.2.

- Via een **lijststem**. De kiezer stemt voor de lijst en gaat akkoord met de volgorde van de kandidaten.

- Via een **naam**- of **voorkeurstem**. De kiezer stemt voor een lijst, maar wijst de kandidaten aan die zijn voorkeur wegdragen.

Wanneer een kiezer meer naamstemmen uitbrengt dan er **mandaten te begeven zijn, moet het stembiljet niet als ongeldig beschouwd worden, maar als een lijststem.**

Stemmen uitbrengen op meerdere lijsten ("panacheren" of "bontstemmen") is verboden.

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.2.

OPGELET! Een lijststem én een naamstem voor één of verscheidene kandidaten van eenzelfde lijst worden als een lijststem beschouwd.

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

4.5.5.4. Stemmen per brief

De beslissing over de mogelijkheid om te stemmen per brief moet al genomen zijn voor X+56!

Zie 4.4.3.
Broch., Hfst. 2, 4.15 en 5.3.

De oproepingsbrieven moeten samen met de stembrieven en de verzendingsomslagen verstuurd zijn tegen Y-10. De getuigen mogen deze verrichting bijwonen.

Op de dag van de stemming zelf gelden 3 regels:

- De kiezer moet zijn stembrief opsturen of (laten) afgeven zodat hij ter bestemming komt **voor de sluiting van de stemming.** Anders is die stem ongeldig !
- Hij kreeg **twee omslagen**: zijn stembrief steekt hij of zij in de (eerste) blanco omslag, en deze op haar beurt in een (tweede) andere omslag waarop het adres van het stembureau (en de postzegel) komt. Bovendien vermeldt de kiezer-afzender zijn naam en tekent hem af. Indien de handtekening ontbreekt is het stembiljet ongeldig!

Wet S.V., art. 58, 2°

- De omslag met daarin het stembiljet mag met de post worden opgestuurd, of op om het even welke andere wijze worden bezorgd.

De biljetten die werden opgestuurd door kiezers die reeds zijn komen stemmen in een stembureau **worden als ongeldig beschouwd**.

Wet S.V., art. 58, 3°
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Samenvatting: ongeldige stemmen per brief:

- Na het sluiten van de stemming binnengekomen biljetten,
- Handtekening op de enveloppe ontbreekt,
- Kiezer is reeds komen stemmen in een stembureau.

De verplichtingen om de ongeldige stembiljetten over te maken aan de inspecteur-districtshoofd van de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten en om het bijhorende P.V. op te maken, zijn afgeschaft.

Nieuw
Wet S.V., art. 58, 5°
werd geschrapt

Wanneer de stemming gesloten is en voordat het bureau het proces-verbaal afsluit, legt de voorzitter de omslagen op tafel die hij ontvangen heeft van de kiezers die per brief hebben gestemd. **Hij mag ze niet openen**. De secretaris moet wel de naam van elke kiezer die per brief heeft gestemd op de kiezerslijst **aanmerken**.

Wet S.V., art. 59

Vervolgens moet de voorzitter de buitenste omslag openen en de binnenste omslag (waarin het stembiljet zit) in de gepaste stembus steken.

4.5.5.5. Proces-verbaal van de stemming

Wet S.V., art. 59

Het bureau maakt het proces-verbaal op. Daarin worden vermeld:

- het aantal kiezers dat zijn stem heeft uitgebracht,
- het aantal teruggenomen stembiljetten,
- het aantal niet gebruikte stembiljetten.

De lijsten die gediend hebben voor het **aanstippen** van de kiezers worden ondertekend door:

- de voorzitter,
- en de leden van het bureau die ze bijgehouden hebben.

Die lijsten, de teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten worden in een gesloten omslag gestopt.

OPGELET! Die verrichtingen moeten per te verkiezen **werknemerscategorie** gebeuren, dus afzonderlijk voor de arbeiders en de bedienden, ook in geval van gemeenschappelijk kiescollege. Idem voor de jongerencategorie als dergelijk kiescollege bestaat.

In bijlage A en B (hoofdstuk IV) van de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vind je een model proces-verbaal dat het stembureau moet invullen.

4.5.6. Elektronisch stemmen

Voor alle duidelijkheid: met elektronisch stemmen wordt bedoeld: op elektronische wijze stemmen in een stembureau. Het is niet toegestaan om verkiezingen "op afstand" te organiseren. Anders gezegd: stemmen van op de werkplek via een intranet, van thuis uit via het internet enzovoort is niet toegestaan. Indien dit toch gebeurt, kunnen de verkiezingen ongeldig worden verklaard.

Sinds de sociale verkiezingen van 2000 bestaat de mogelijkheid om elektronisch te stemmen voor alle ondernemingen die daar belangstelling voor hebben.

Via een **eenparig advies** over de elektronische stemming voor de sociale verkiezingen (advies 1254 van 23 november 1998) hebben de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad een aantal concrete voorstellen geformuleerd om voor het elektronisch stemmen een kader te scheppen:

- Vaststelling van de voorwaarden die het informaticasysteem moet vervullen om gebruikt te mogen worden
- Verplicht attest van de fabrikant: waarborg dat het stelsel deze voorwaarden vervult.
- Verplichte indiening van het systeem bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (thans: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).
- Eenparig akkoord van de OR of het CPBW vooraleer de elektronische stemming ingevoerd wordt.
- Opleiding voor het gebruik van het systeem.
- Gebruiksvoorwaarden van de elektronische stemming.

4.5.6.1. Welke bedrijven ?

Alle bedrijven waar sociale verkiezingen moeten plaatsvinden **mogen** dit met elektronische middelen doen, op voorwaarde dat ze de wettelijke bepalingen naleven.

4.5.6.2. Is elektronisch stemmen verplicht?

Neen, elektronisch stemmen blijft facultatief. **Er is dus geen enkele verplichting** om voor de sociale verkiezingen van het jaar 2016 de elektronische stemming in te voeren. De wetgeving is zeer duidelijk: *"In afwijking (…) kan tot elektronisch stemmen worden overgegaan onder (…) bepaalde voorwaarden".*

Wet S.V., art. 71

In bepaalde ondernemingen die hiervoor belangstelling hebben, kan dit dus op de agenda geplaatst worden. Deze discussies aanvatten betekent echter nog niet dat men verplicht is om over te gaan tot elektronisch stemmen. Immers, het is al even duidelijk dat elk CPBW en elke OR **kan** beslissen om over te gaan tot elektronisch stemmen.

Zie 5.1.4

4.5.6.3. Welk juridisch kader voor elektronisch stemmen?

De bepalingen die het kader scheppen voor het elektronisch stemmen, zijn opgenomen in de Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Ze worden geformuleerd in **7 artikelen** die samen een apart hoofdstuk vormen, namelijk *"Afdeling V. Elektronisch stemmen"*. In de praktijk gaat het om

de voorwaarden die nageleefd moeten worden voor dit soort stemming, en die **afwijken** van de gebruikelijke procedure.

De brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevat een aanvullend punt ten opzichte van de wet: **de combinatie van elektronisch stemmen en stemmen per briefwisseling in de onderneming**.

Broch., Hfst. 2, 6, E

4.5.6.4. Kan de directie op eigen houtje beslissen om over te gaan tot elektronisch stemmen?

Neen, hiervoor is het akkoord van alle afgevaardigden van het betrokken orgaan vereist.

Immers elektronisch stemmen kan slechts in de onderneming ingevoerd worden als er een **eenparig akkoord** is van **elk betrokken orgaan** van de onderneming (CPBW, OR).

Elektronisch stemmen is dus onmogelijk als één enkele afgevaardigde zich ertegen verzet (je hebt dus een vetorecht)!

De wet verduidelijkt (zoals de NAR destijds gevraagd had) dat elk CPBW en elke OR deze beslissing moet nemen. Om duidelijk te zijn: elk orgaan beslist eenparig en in volle autonomie om al dan niet over te gaan tot elektronisch stemmen, en dit om het even hoeveel TBE de juridische entiteit telt.

Het spreekt vanzelf dat tegen deze beslissing om elektronisch te stemmen geen enkel verhaal mogelijk is. Het gaat immers om een eenparige beslissing van de overlegorganen van de onderneming.

4.5.6.5. Welke zijn de etappes die bij elektronisch stemmen gevolgd moeten worden?

Om over te kunnen gaan tot elektronisch stemmen, moet de onderneming een **specifieke** procedure volgen.

Deze is op de "klassieke" verkiezingsprocedure geënt. Deze specifieke procedure geldt natuurlijk enkel voor bedrijven die willen overgaan tot elektronisch stemmen. Ze bestaat uit t**wee fases**:

- **Eerste fase**: eventueel akkoord om elektronisch te stemmen, waarover de werknemers de dag X ingelicht zullen worden.
- **Tweede fase**: voorbereiding en elektronische stemming de dag Y.

Neem contact op met je beroepssecretaris van bij het begin van de invoering van de elektronische stemming!

1ste fase: sluiten van een eventueel akkoord om elektronisch te stemmen

De bedoeling van deze eerste fase is om in de onderneming eventueel tot een akkoord te komen over de elektronische stemming. Indien een dergelijk akkoord er niet komt, dan wordt de procedure ter invoering van elektronisch stemmen stopgezet en zal ze pas opnieuw op gang gebracht kunnen worden in het kader van de discussies ter voorbereiding van de volgende sociale verkiezingen (in 2020).

In de praktijk is het de directie die het initiatief zal nemen om te pogen tot een akkoord over elektronisch stemmen te komen.

De wetgeving legt slechts één enkele **precieze tijdsbepaling** op in de invoering van elektronisch stemmen in de onderneming: *"Deze beslissing (om over te gaan tot elektronisch stemmen) is het voorwerp van een **vermelding** in het advies bepaald in artikel 14".* Dit advies is het bericht dat op de **dag X** uitgehangen wordt of langs elektronische weg aan de werknemers wordt meegedeeld indien daartoe aan de voorwaarden is voldaan.

Wet S.V., art. 74

De datum van dit bericht met deze vermelding (van 9 tot 22 februari 2016 in functie van de gekozen verkiezingsdatum) wordt dus een spildatum voor de elektronische stemming.

Hieraan zullen echter **drie etappes** voorafgegaan zijn waarvan de eerste zich niet in het bedrijf afspeelt.

<u>Eerste etappe</u>: ontwikkeling van het systeem bij de fabrikant

Logischerwijze moeten de systemen voorzien voor de sociale verkiezingen in de loop van het vierde kwartaal van 2015 klaar zijn. De onderneming is vrij om het systeem te kiezen dat ze wil gebruiken. Enkel de systemen die de wettelijke voorwaarden vervullen mogen gebruikt worden.

Wet S.V., art. 73

De wetgever verplicht de fabrikanten ertoe:

1° het wettelijk "lastenkohier" na te leven,

2° hun verantwoordelijkheid op te nemen door een attest af te leveren dat het systeem beantwoordt aan de voorwaarden van dit "lastenkohier",

3° het systeem in te dienen bij de dienst **inspraakorganen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg** (Blerotstraat 1 te 1070 Brussel). Dit is een soort "wettelijke indiening". De dienst

levert dan een attest van indiening af. Daarbij dient opgemerkt dat de FOD niet moet nagaan of het systeem wel degelijk beantwoordt aan de voorwaarden. De bedoeling is eerder dat, bij **betwisting** over het systeem, men over een refertesysteem van de leverancier kan beschikken,

4° een ondersteuning te waarborgen in geval van technische problemen die op het ogenblik van de verkiezingen zouden rijzen.

Als het deze waarborgen niet biedt, mag het systeem om elektronisch te stemmen niet gebruikt worden.

OPGELET! Het legale "lastenkohier" legt geen concrete toestellen (hardware) of software op.

Het bepaalt echter wel wat het informaticasysteem moet kunnen, en welke waarborgen het moet bieden (wettelijke vereisten). Zo somt het zes voorwaarden op waaraan het moet beantwoorden.

Wet S.V., art. 72

Tweede etappe: voorlichting van de vertegenwoordigers van de werknemers

De voorlichting van de werknemersvertegenwoordigers is hét **sleutelelement** van de invoering van het elektronisch stemmen. Ze moet de afgevaardigden de mogelijkheid bieden om zich een beeld te vormen en om zich, op basis van het voorgestelde systeem, voor of tegen de invoering van elektronisch stemmen in de onderneming uit te spreken.

Deze voorlichting:

- Gaat vooraf aan de beslissing.
- Heeft betrekking op het wettelijke "lastenkohier" in 6 punten, het attest van de fabrikant en de neerlegging bij de FOD (zie 1ste etappe).
- Heeft betrekking op de ondersteuning die de fabrikant kan waarborgen indien technische problemen rijzen op het ogenblik van de verkiezingen.

Het ABVV pleit voor de organisatie van één of meerdere bijzondere vergaderingen van de betrokken organen, en dit vroeg genoeg **vóór dag X**. De beslissing die de afgevaardigden zullen moeten nemen impliceert ondermeer:

- Hun vertrouwen in het systeem dat voorgesteld wordt door de directie.

- Waarborgen inzake de bijstand van de fabrikant in geval van technische problemen op het ogenblik (één of meerdere dagen) van de verkiezingen.
- Uitwerken van een aangepaste vorming voor het personeel.

Derde etappe: beslissing van de organen

De beslissing van elk betrokken **orgaan om al dan niet over te gaan tot elektronisch stemmen**, beëindigt de 1ste fase van de invoering van elektronisch stemmen. Indien er geen akkoord tot stand komt, wordt de speciale procedure voor het elektronisch stemmen stopgezet.

De werknemers worden over deze beslissing geïnformeerd via **een vermelding in het bericht X**.

Tip: vraag vooraf een demonstratie van het systeem!

2de fase: voorbereiding en effectief gebruik van het systeem op de dag Y

Als beslist is om elektronisch te stemmen, moeten de afgevaardigden toezien op het goed verloop van de volgende etappes in de voorbereiding van het elektronisch stemmen de dag van de verkiezingen (Y).

Eerste etappe: opleiding

Bij elektronisch stemmen moeten zowel de kiezers als de andere personen die op de verkiezingsdag bij het stembureau betrokken zijn een gepaste opleiding krijgen.

Wet S.V., art. 75

In de praktijk is het aanbevolen om voor die opleiding aan allen de mogelijkheid te geven om via een **simulatie** zich vertrouwd te maken met de werking van het systeem:

- Het opstarten van het programma.
- Het beeldscherm waarop het nummer en het logo van elke kandidatenlijst verschijnt leren lezen, keuze van de lijst, infoschermen, foutboodschappen,…
- Stem uitbrengen als "lijststem" of voor een kandidaat, bevestiging van de stem.
- Registratie stem, deponeren in urne.

Hiervoor is het raadzaam, de nummers, logos en namen van de echte kandidaten NIET te gebruiken.

Ook de leden van de stembureaus, de voorzitters en plaatsvervangende secretarissen en de getuigen moeten een gepaste opleiding krijgen.

Daarbij moet o.m. de **taak van elkeen** voor de kiesdag bepaald worden. Bijvoorbeeld de rol van de voorzitter van het hoofdbureau in geval van stemming per briefwisseling (zie 3de etappe), de installatie en het opstarten van de programma's en de tests vóór de opening van de stembureaus, de hulp aan de kiezers, het oplossen van eenvoudige technische problemen (systeem geblokkeerd bijv.), het beroep op de fabrikant bij technische problemen (telefoonnummer fabrikant,…), de beveiliging van de gegevens…

Tweede etappe: het inbrengen van de kandidaten

Wanneer de kandidatenlijsten definitief afgesloten zijn (in de dertien dagen die voorafgaan aan de verkiezingen mogen de lijsten niet meer gewijzigd worden) worden de naam en de voornaam (of de gebruikelijke voornaam) van elke kandidaat ingebracht in het systeem.

De getuigen van het ABVV **mogen aanwezig zijn bij deze verrichting**. Dit is trouwens aan te bevelen. Wet S.V., art. 77

Ze moeten letten op de eerbiediging van de lijstnummers, de volgorde van de presentatie, de namen, voornamen, en neutraliteit van de presentatie…

Derde etappe: elektronisch stemmen op de dag Y

Op de dag Y moet elk college afzonderlijk stemmen. De werknemers brengen hun stem uit op het systeem. Dit registreert de gegevens die voorkomen op het verslag. Daarbij dient opgemerkt dat bij elektronisch stemmen het niet uitgesloten is dat dit gecombineerd wordt met stemmen per brief. De bijzondere procedure hiervoor vind je onder punt 4.5.6.9.

4.5.6.6. Welke voorwaarden ("lastenkohier") moet het systeem vervullen?

Alle leveranciers mogen echter hun product voorstellen, mits ze aan de **zes wettelijke voorwaarden** voldoen: Wet S.V., art. 72

1° **Beantwoorden aan de wettelijke en reglementaire bepalingen** die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en comités regelen.

2° De volgende gegevens **registreren die in het proces-verbaal opgenomen moeten worden**:

- de datum van de verkiezing
- het betrokken orgaan
- het nummer van het stembureau
- het betrokken kiescollege
- het aantal kiezers dat gestemd heeft (in geval van gemeenschappelijk college, kan elke kiezer twee stemmen uitbrengen
- het aantal blancostemmen
- het aantal lijststemmen
- het aantal stemmen enkel uitgebracht op kandidaten van de lijst
- het aantal stemmen dat elke kandidaat gekregen heeft
- het aantal effectieve mandaten per lijst
- de naam en voornaam van de verkozen effectieven per lijst
- de naam en voornaam van de verkozen plaatsvervangers per lijst.

3° Over een beeldscherm beschikken, dat bij het begin van de stemverrichting het nummer en het logo van alle kandidatenlijsten vertoont.

Wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten in de volgorde van hun voordracht op het scherm verschijnen.

Hierbij moet de **neutraliteit** verzekerd worden.

4° Niet toelaten dat een **ongeldige stem** uitgebracht wordt. De kiezer moet uitgenodigd worden om de stemverrichting te **herbeginnen**.

5° De nodige waarborgen bieden qua **betrouwbaarheid en veiligheid** en **waarborgen dat manipulaties van de geregistreerde gegevens onmogelijk** zijn, en dat het stemgeheim verzekerd is.

6° De **bewaring** van de kiesresultaten verzekeren en de mogelijkheid bieden om de kiesverrichtingen en kiesresultaten te laten **controleren** door de **arbeidsrechtbanken**.

4.5.6.7. Welke beslissing van elk CPBW en OR ?

De leden van elk orgaan moeten **eenparig** beslissen om tot elektronische stemming over te gaan. Deze beslissing moet met kennis van zaken genomen worden. Daarom bepaalt de wetgeving dat **voorafgaandelijk** voorlichting moet verstrekt worden.

Deze voorlichting moet betrekking hebben op:

- De verplichte bijkomende **formele** waarborgen voorafgaand aan het gebruik van het systeem:

  attest van de fabrikant, waarborg inzake bijstand in geval van problemen op het ogenblik van de verkiezingen, neerlegging bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- Het lastenkohier voor de fabrikanten.

Overgaan tot elektronisch stemmen doet terechte vragen rijzen en kan aanleiding geven tot het ontstaan van **ongerustheid**.

Daarom is het ABVV van mening dat, zelfs zonder dat dit in de wet verduidelijkt wordt, de afgevaardigden de mogelijkheid moeten hebben om het systeem dat door de bedrijfsleiding voorgesteld wordt aan een **kritisch onderzoek** te onderwerpen.

Onze afgevaardigden moeten ten minste:

- De **tijd** krijgen om een oordeel te vellen.
- De mogelijkheid hebben om het systeem uit te testen, en dit zo nodig meermaals (simulaties).
- Vragen kunnen stellen en de antwoorden analyseren (maatregelen om de beveiliging en de onschendbaarheid van het systeem te waarborgen, mogelijkheden om de telling over te doen in geval van betwisting bijvoorbeeld).

Ze moeten ook waarborgen en faciliteiten kunnen eisen.

Voorbeelden van nader te onderzoeken punten:

- Waarom overgaan tot elektronisch stemmen? Welke voordelen biedt dit? (opportuniteit).
- Welke veiligheidswaarborgen biedt het systeem: Wie zal toegang hebben? Wanneer worden de programma's geïnstalleerd? Welke (veiligheid-) systemen garanderen de onschendbaarheid van de gegevens? Hoe worden de gegevens bewaard?

- Kenmerken van het systeem.
  - aantal schermen vooraleer te kunnen stemmen, leesbaarheid,…
  - mogelijkheid om te herbeginnen bij vergissing, verkeerde handeling
  - voorstelling lijsten op het scherm (neutraliteit, voldoende afstand tussen de namen)
  - bijzondere schermen om de kiezer uit te nodigen om te herbeginnen
  - systeem voor het tellen en eventueel het hertellen
  - mogelijkheid voor de kiezer om naar het vorige scherm terug te keren
  - registratie van de gegevens, de resultaten, mogelijkheid tot hertelling, controle over de resultaten
- taalgebruik (bijvoorbeeld in Brussel: gebruik van de twee talen)
- registratie van de uitgebrachte stemmen, optelling en kiesresultaten.

Rekening houdend met het feit dat de systemen niet gestandaardiseerd zijn, is het duidelijk dat het akkoord niet alleen betrekking moet hebben op de gebruiksvriendelijkheid en de opleiding, maar ook op de **praktische aspecten** voor de dag Y zelf.

4.5.6.8. Hoe verlopen de stemverrichtingen de dag Y bij elektronisch stemmen?

De wet bevat **geen gebruiksaanwijzing** voor de stemverrichtingen (dag Y) bij elektronische stemming.

Ze verduidelijkt wel een aantal **specifieke punten**:

- De machine moet de 12 elementen registreren die in het proces-verbaal moeten voorkomen.
- De beeldschermen.
- De onmogelijkheid om een ongeldige stem uit te brengen.
- Het bewaren van de resultaten.

Ze verduidelijkt ook dat het systeem **moet beantwoorden aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezingen regelen.** Wet S.V. art. 72

Een aantal verrichtingen die de dag Y moeten gebeuren indien op papier gestemd wordt, gelden hier niet, behalve indien er ook per brief gestemd wordt. Dit is meer bijzonder het geval voor het aanmaken en plooien van de stembiljetten, het inbrengen van de biljetten in de urn, de verrichtingen voor het tellen van de stemmen,…

De **andere wettelijke bepalingen** die het kader vormen voor de kiesverrichtingen van de dag Y zijn hier van toepassing. Zo verlopen de kiesverrichtingen bijvoorbeeld in aanwezigheid van een “klassiek” stembureau en in aanwezigheid van getuigen.

Net zoals bij stemming "op papier", moet ook bij elektronische stemming het stemgeheim bewaard worden (stemhokjes).

In het stemhokje moet de kiezer in principe:

- De schermen doen **defileren** (onthaalscherm, desgevallend de gewenste taal kiezen).
- Op het scherm waarop nummer en logo van alle kandidatenlijsten staan, het ABVV **selecteren**.
- Het ABVV een lijststem of een stem voor een kandidaat (naar keuze) geven (scherm waarop slechts de lijst van één enkele vakbond voorkomt).

Er kunnen systemen zijn waar de procedure anders verloopt.

OPGELET! De wetgeving legt de fabrikanten de verplichting op om aparte **beeldschermen met "adviezen" te voorzien**. Broch., Hfst. 2, 6, A, 4°

Het uitbrengen van een ongeldige stem (indien bijvoorbeeld "gepanacheerd" werd). Ongeldig stemmen is niet toegelaten. Het beeldscherm moet de kiezer uitnodigen om opnieuw te beginnen.

De verdeling van de mandaten en de aanduiding van de verkozenen **moeten niet noodzakelijk** elektronisch gebeuren.

OPGELET! de combinatie van elektronisch stemmen en stemmen per brief werd geregeld door de wet.

Het proces-verbaal en de statistische steekkaart moeten geüpload of ingevuld worden, net zoals bij stemming op papier. Het is aanbevolen om bij de voorbereiding van de invoering van het elektronisch stemmen reeds vooruit te lopen

op het praktische verloop van de elektronische kiesverrichtingen en voor alle betrokken personen een grondige opleiding te voorzien.

4.5.6.9. Kan elektronisch stemmen gecombineerd worden met stemmen per brief?

Ook als er elektronisch gestemd wordt, is een unaniem akkoord mogelijk om ook per brief te stemmen. In dit geval moet een **speciale procedure** nageleefd worden die in de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg beschreven wordt (afdeling 6.4).

Deze procedure moet **in het hoofdstembureau** plaats vinden. Ze bestaat uit vier etappes:

- **1ste etappe**: de eerste **tien** kiezers die zich op het hoofdbureau aanbieden moeten stemmen alsof ze per brief stemden.

  Deze kiezers mogen echter geen lid zijn van dit stembureau. Deze kiezers zullen dus op papier stemmen.

  Alle regels van het stemmen per brief zijn van toepassing: er moeten stemhokjes zijn, enveloppen en een specifieke urn voor deze stembrieven.

  De stembiljetten van deze tien kiezers worden vervolgens in de blanco enveloppen geplaatst.

- **2de etappe**: de enveloppen worden toegevoegd (vermengd met) aan de enveloppen met de stemmen per brief die in het bedrijf toegekomen zijn (ten laatste tijdens de stemming). Zo is het niet meer mogelijk om een onderscheid te maken tussen wie per brief (via de post) gestemd heeft en de tien stemmen die intern "alsof per brief" uitgebracht werden.

- **3de etappe**: de enveloppen worden geopend in aanwezigheid van getuigen.

- **4de etappe**: de **voorzitter** brengt elk van de stembiljetten in het informaticasysteem in, overeenkomstig de stemmen die erop werden uitgebracht. Met andere woorden: hij zet deze stemmen op papier om in elektronische stemmen.

Hij moet erover waken dat de stembiljetten

- met meer naamstemmen dan er zetels te begeven zijn,
- waarop naast één of meerdere naamstemmen ook een lijststem gegeven werd
- als **lijststemmen** beschouwd worden.

De bedoeling van deze 4 etappes is de vrijwaring van het **kiesgeheim**.

4.5.6.10. Welke verhaalmogelijkheden?

Dezelfde als bij een "klassieke" stemming: **vraag tot vernietiging**.

In geval van betwisting van de verkiezingsresultaten moet een hertelling van de uitgebrachte stemming mogelijk zijn. Daarom moet het elektronisch materieel dat gebruikt wordt in het bedrijf verzegeld bewaard worden.

De **hertelling** maakt trouwens deel uit van de voorwaarden die opgelegd worden aan in het "lastenkohier" voor de fabrikanten. Immers, het informaticasysteem moet de kiesresultaten bewaren en de arbeidsrechtbanken de mogelijkheid bieden om de kiesverrichtingen en –resultaten te controleren.

Fase 6: Telverrichtingen en zetelverdeling

Na het sluiten van de stemming op dag Y, telt het bureau de stemmen en kent de stemmen, verdeelt de zetels en duidt de verkozenen aan. Als er een hoofdbureau werd opgericht, zal dit de zetels verdelen en de verkozenen aanduiden.

4.6.1. Tellen van de stemmen

De verschillende stembureaus tellen de stemmen.

Wet S.V., art. 60

4.6.1.1. Stemmen per brief

De voorzitter haalt de omslagen met de stemmen per brief uit de stembus. Hij haalt het stembiljet er uit en steekt het terug in de urne.

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Bevat een omslag meer dan één stembiljet, dan worden deze ongeldig verklaard. Ook indien een stembiljet wordt teruggestuurd in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt, is het stembiljet ongeldig.

Voor de combinatie elektronisch stemmen en stemmen per brief: zie 4.5.6.9.

4.6.1.2. Totaal aantal uitgebrachte stemmen

De voorzitter ledigt de stembus. Hij telt de stemmen en noteert het aantal in het proces-verbaal, ontvangt ze en deelt ze met medewerking van de bijzitter in in volgende categorieën, die hieronder worden besproken.

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

4.6.1.3. Geldig, ongeldig, blanco of “verdacht”

Het bureau ontvouwt de brieven en deelt ze in:

1) geldige stembiljetten

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Deze worden geklasseerd per ingediende lijst. De pakjes per lijst worden nog verdeeld in lijst- (of kop-) en naamstemmen.

De stembiljetten met een lijst- én met één of meerdere voorkeurstem(men) binnen dezelfde lijst worden bij de lijststemmen geschikt.

De biljetten met meer voorkeurstemmen dan er effectieve mandaten te begeven zijn, worden bij de lijsten geschikt en worden dus niet geannuleerd.

2) ongeldige stembiljetten

Wet S.V., art. 61
Broch., Hfst. 2, 5.3.

Hiertoe behoren niet reglementaire stembiljetten zoals die:

- met meer dan één lijst- (kop)stem,
- met een lijststem én een stem naast de naam van één of meerdere kandidaten van een andere lijst,
- met naamstemmen voor verschillende lijsten (bontstemmen),
- met gewijzigde vorm of afmetingen,
- met een papier of voorwerp erbij gevoegd,
- met een teken, een schrapping of enig ander kenmerk waaraan men de kiezer zou kunnen herkennen,
- verschillen van het aan de kiezer overhandigde biljet.

3) blanco stembiljetten

Wet S.V., art. 60
Broch., Hfst. 2, 5.3

Biljetten waarop geen stem werd uitgebracht.

4) verdachte stembiljetten

Wet S.V., art. 62
Broch., Hfst. 2, 5.3

Als er “twijfel” bestaat over de geldigheid.

Het bureau spreekt best vooraf af wat ze als “ongeldig” zullen beschouwen.

Daarbij moet men onderscheid maken tussen “toevallige” tekens of fouten als gevolg van onhandigheid, en tekens die het mogelijk maken een kiezer te herkennen (bijvoorbeeld een naam).

Bij de **“kleine” of “toevallige” fouten** klasseert men:

- onvolmaakte stemmen (vakje niet volledig ingekleurd; kruisje in plaats van bolletje, en zo verder),
- vlek, lijn, plooi... op het stembiljet,
- teken aangebracht met een ander dan het voorziene potlood, voor zover de kiezer, zelfs ongewild, niet kan worden geïdentificeerd,
- gebrek als gevolg van het slecht snijden of plooien van de stembrief.

Uiteindelijk beslist de voorzitter en worden de verdachte stembiljetten ofwel bij de geldige, ofwel bij de ongeldige gevoegd. Indien één of meer leden van het bureau of de getuigen voorbehoud wil maken bij de beslissing van de voorzitter, wordt daarvan melding gemaakt in het proces-verbaal.

Het stembureau telt vervolgens:

Wet S.V., art. 63
Broch., Hfst. 2, 5.3.

- de ongeldige stemmen;
- de blanco stembiljetten;
- de lijststemmen per lijst;
- het aantal voorkeurstemmen per lijst;
- het aantal voorkeurstemmen per kandidaat;

Al deze aantallen worden ingeschreven in het proces-verbaal. Geldige stembrieven, verdeeld per lijststem en voorkeurstem per lijst, worden in afzonderlijke gesloten omslagen gestoken. De verdachte stembiljetten worden door de voorzitter geviseerd.

Wet S.V., art. 63
Broch., Hfst. 2, 5.3.

De omslagen worden aan de voorzitter van het hoofdbureau gegeven. Als dit niet bestaat, aan de werkgever.

Als arbeiders en bedienden in gemeenschappelijk college stemmen, gebeuren bovenstaande verrichtingen afzonderlijk voor de arbeiders en voor de bedienden.

4.6.1.4. Verdagen van de telling

Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter de opnemingsverrichtingen verdagen. In dat geval moeten de maatregelen genomen worden die voorzien zijn in artikel 59 van de wet in verband met kiesverrichtingen die meerdere dagen duren.

4.6.2. Aantal mandaten per vakbond

Het hoofdbureau gaat dan over tot de verdeling van de mandaten onmiddellijk na het sluiten van het gellen van de stemmen. Om dit mogelijk te maken moeten de verschillende telbureaus uiteraard hun PV's doorgeven. Als er slechts een bureau per kiescollege is opgericht, is het uiteraard dit bureau zelf dat de mandaten verdeelt en de verkozenen aanduidt.

Wet S.V., art. 64
Broch., Hfst. 2, 5.4.

4.6.2.1. Kiescijfers

De mandaten worden over de verschillende lijsten verdeeld op basis van hun kiescijfer. Om dit te berekenen telt het bureau het aantal geldige stembiljetten uitgebracht op naam van iedere lijst. Zowel biljetten met een kopstem als met één (of meerdere) naamstemmen tellen. De verschillende kiescijfers worden opgetekend in het proces-verbaal.

Wet S.V., art. 65
Broch., Hfst. 2, 5.4.

Voorbeeld:

	ABVV	ACV	ACLVB
Aantal stembiljetten met lijststemmen + Aantal stembiljetten met naamstemmen =	41 62	33 55	17 13
Kiescijfer	**103**	**88**	**30**

4.6.2.2. Verdeling van de mandaten

Algemene regel

Het hoofdbureau verdeelt de mandaten als volgt:

Wet S.V., art. 65
Broch., Hfst. 2, 5.4.

1° **Bepaling van de nuttige quotiënten**: het deelt de verschillende kiescijfers **achtereenvolgens door een cijfer 1, 2, 3, 4, 5,** ... en rangschikt de quotiënten, **opgesteld in twee decimalen**, naar de orde van belangrijkheid tot een aantal quotiënten, gelijk aan het aantal te verkiezen gewone leden, is bereikt.

2° Het ordent de verkregen nuttige quotiënten volgens grootte (tot men evenveel quotiënten vindt als er mandaten beschikbaar zijn).

3° Het kent de mandaten (in volgorde) toe aan de nuttige quotiënten.

Gelijke quotiënten

Wanneer een mandaat op basis van een gelijk quotiënt aan 2 of meer lijsten zou kunnen worden toegekend:

Broch., Hfst. 2, 5.4.

- Gaat het naar de lijst met het hoogste kiescijfer.
- Als ook de kiescijfers gelijk zijn, voorziet de wet in een "**kunstgreep**" bij de berekening: men spoort in iedere vakbond de kandidaat op aan wie het mandaat zou kunnen

toekomen. Het mandaat gaat naar de kandidaat met het beste persoonlijke resultaat.

NB. Met persoonlijk resultaat bedoelt men niet de voorkeurstemmen, maar het persoonlijk resultaat berekend na de verdeling van de lijststemmen (van de zogenaamde “pot”stemmen).

Indien ook dan het resultaat gelijk zou zijn, gaat het mandaat naar de kandidaat met de **grootste anciënniteit**.

VOORBEELDEN

1. Men moet 8 mandaten verdelen tussen ABVV en ACV:

(DELER)	ABVV Kiescijfer: 400	ACV Kiescijfer: 120
1	400 (1)	120 (4)
2	200 (2)	60 (8)
3	133,33 (3)	40
4	100 (5)	
5	80 (6)	
6	66,66 (7)	
7	57,14	
Totaal	**6**	**2**

2. Er zijn 6 mandaten te verdelen onder ABVV, ACV en ACLVB:

(DELER)	ABVV Kiescijfer: 103	ACV Kiescijfer:88	ACLVB Kiescijfer: 30
1	103 (1)	88 (2)	30 (6)
2	51,5 (3)	44 (4)	15
3	34,33 (5)	29,33	
4	25,75	22	
Totaal	**3**	**2**	**1**

3. ABVV en ACV verdelen samen 3 mandaten:

(DELER)	ABVV Kiescijfer: 120	ACV Kiescijfer: 120
1	120 (1)	120 (2)
2	60 (3?)	60 (3?)
3	40	40
Totaal	**1 zeker, 2 indien kandidaat nr.2 beter persoonlijk resultaat heeft dan tweede kandidaat ACV**	**1 zeker, 2 indien kandidaat nr.2 beter persoonlijk resultaat heeft dan tweede kandidaat ABVV**

4.6.3. Aanduiding van de verkozenen

4.6.3.1. Effectief verkozenen

Nu het aantal mandaten voor elke lijst bepaald is, zal het bureau overgaan tot het aanduiden van de verkozenen.

Wet S.V., art. 66
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Volgende situaties kunnen zich voordoen:

Eerste mogelijkheid

Het aantal kandidaten op een lijst is lager of gelijk aan het aantal aan die lijst toe te wijzen effectieve zetels: in dit geval zijn alle kandidaten verkozen. Zetel(s) die aan de lijst toekomen, maar niet bezet kunnen worden, blijven vacant.

Tweede mogelijkheid

Het aantal kandidaten van een lijst is hoger dan het aantal aan die lijst toe te wijzen zetels: in dit geval zijn die kandidaten verkozen die het grootste aantal stemmen gekregen hebben. Deze persoonlijke resultaten berekent men als volgt:

Eerste stap: berekenen van het bijzonder verkiesbaarheidscijfer

Broch., Hfst. 2, 5.5.

Daartoe berekent men eerst de "**nuttige stemmen**" per lijst.

NUTTIGE STEMMEN = kiescijfer x aan de lijst toegewezen zetels

Het **bijzonder verkiesbaarheidscijfer** berekent men dan met volgende formule

$$\text{VERKIESBAARHEIDSCIJFER} = \frac{\text{nuttige stemmen}}{\text{aan de lijst toegewezen zetels} + 1}$$

NB. Bij deze deling wordt een uitkomst met cijfers na de komma, afgerond (naar beneden voor decimale cijfers van 1 tot 4, naar boven van 5 tot 9).

Tweede stap: de te verdelen "POT" berekenen

Dit doet men door het aantal kopstemmen te vermenigvuldigen met de aan de lijst toegewezen zetels.

Derde stap: de "POT" verdelen

Iedere kandidaat - te beginnen bij de eerste - krijgt uit de "pot" voldoende stemmen om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken. De verdeling stopt als de pot is uitgeput.

NB. In geval van staking (= gelijkheid) van stemmen, geeft de **voordrachtsorde** op de lijst de voorrang aan !

4.6.3.2. Plaatsvervangers

Onmiddellijk na de aanwijzing van de titularissen gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers. Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal effectief verkozenen.

Wet S.V., art. 67
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Om ze aan te wijzen, herneemt men dezelfde berekening als voor de effectieve kandidaten. De eerste niet-effectief verkozen kandidaat komt bovenaan voor de verdeling van de "pot".

4.6.3.3. Niet verkozenen

Wanneer er een einde komt aan het mandaat van een gewoon lid van de OR of het comité, zal deze vervangen worden door een plaatsvervangend lid van dezelfde lijst in de volgorde waarin ze werden verkozen. Zijn die er niet (meer), dan wordt hij vervangen door een niet-verkozen kandidaat van dezelfde lijst.

Wet S.V., art. 67
Broch., Hfst. 2, 5.5.

Om betwistingen te vermijden over de manier waarop de niet-verkozen kandidaten worden gerangschikt, werd voor de verkiezingen van 2008 expliciet in de wet opgenomen dat de niet-verkozen kandidaten moeten worden gerangschikt op dezelfde manier als wat geldt voor de effectieve kandidaten.

Voor de verkiezingen van 2012 werd het principe gehandhaafd, maar de tekst werd herschreven. Daardoor bepaalt de wet duidelijker op welke manier de rangorde van de niet-verkozenen moet worden vastgesteld.

Bij de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten zal de “pot” niet voor de derde keer worden verdeeld.

Eerst moet de volgorde van de effectief verkozenen worden bepaald na een eerste toewijzing van de lijststemmen.

Met een tweede en laatste toewijzing van de lijststemmen moeten zowel de plaatsvervangers als de niet-verkozen kandidaten worden aangewezen en hun volgorde bepaald.

Dit gebeurt door het geheel van de lijststemmen opnieuw te verdelen aan de resterende kandidaten per lijst nadat hieruit voor de berekening de eerder aangeduide effectief verkozen kandidaten werden geschrapt.

Deze volgorde moet, net zoals bij de vorige verkiezingen, worden opgenomen in het proces-verbaal dat gedurende de hele legislatuur van de Ondernemingsraad en/of het Comité door de werkgever moet worden bewaard.

Daarnaast kan het dat een kandidaat die noch als effectief noch als plaatsvervanger is verkozen, toch plaatsvervanger wordt, namelijk wanneer een plaatsvervangend lid effectief lid wordt door te zetelen in vervanging van een effectief lid wiens mandaat een einde heeft genomen.

Wet OR, art. 21 § 3
Wet CPBW, art. 62
Zie 4.6.3.3.

De wet van 3 mei 2003, die de wet OR en CPBW wijzigde, voorziet dat een plaatsvervangend lid kan vervangen worden door een niet-gekozen kandidaat, wanneer het plaatsvervangend mandaat eindigt, zelfs wanneer dat niet is om effectief lid te worden.

De niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft gehaald, wordt dan immers op zijn beurt plaatsvervanger. Het is dan ook belangrijk dat de lijst van de niet- verkozenen wordt opgesteld in de volgorde van de behaalde naamstemmen.

OPGELET! Deze bepaling geldt nochtans enkel voor kandidaten die de eerste maal niet verkozen zijn. Wie voor de tweede opeenvolgende maal niet verkozen is, geniet immers slechts een bescherming van twee jaar!

VOORBEELD

Het ABVV haalt 44 lijst- en 120 naamstemmen. Het kiescijfer van 164 stemmen is goed voor 4 zetels.

1. Verkiesbaarheidscijfer ?

nuttige stemmen: 164 x 4 = 656

verkiesbaarheidscijfer: 656: (4 + 1) = 131

2. De “pot” ?

Hiervoor vermenigvuldigt men het aantal uitgebrachte lijststemmen (44) met het aantal aan de lijst toegekende zetels (4). De "pot" bedraagt dus 44 x 4 = 176

3. Toewijzing effectieve zetels

Kandidaten	Naamstemmen	"pot"	Totaal
A	48	+ 83*	131 (1ste eff.)
B	42	+ 89*	131 (2de eff.)
C	15	+ 4	19
D	9	= 176	9
E	32		32
F	40		40 (4de eff.)
G	18		18
H	42		42 (3de eff.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

*Deel van de pot dat nodig is om het verkiesbaarheidscijfer van 131 te bereiken

4. Toewijzing plaatsvervangende mandaten

Kandidaten	Naamstemmen	"pot"	Totaal
C (1ste niet eff. Verkozene)	15	+ 116*	131 (1ste plv.)
D	9	+ 60	69 (2de plv.)
E	32	= 176	32 (3de plv.)
G	18		18 (4de plv.)
I	6		6
J	14		14
K	3		3

5. Niet verkozenen

Kandidaten	Naamstemmen	Plaats
I	6	2
J (was reeds kandidaat)	14	1
K	3	3

De niet verkozen kandidaten I en K kunnen plaatsvervangend lid worden wanneer het mandaat van een plaatsvervanger een einde neemt (bijvoorbeeld wanneer een plaatsvervanger een effectief verkozen lid moet vervangen). Wanneer er geen plaatsvervangers meer zijn om effectieve leden te vervangen, zal kandidaat J niettemin rechtsreeks effectief lid kunnen worden, en dan toch genieten van de volledige bescherming.

4.6.4. Sluiting van de kiesverrichtingen

4.6.4.1. Proces-verbaal

Wet S.V., art. 68
Broch., Hfst. 2, 5.6.

Als de verkozenen aangewezen zijn sluit de voorzitter het PV af. Al de leden van het bureau ondertekenen het. **Getuigen kunnen opmerkingen maken in het PV.** De modellen van de PV's zijn opgenomen in de bijlagen van de wet van 4 december 2007 (bijlagen van IX tot XII) – B.S. 22.06.2015, 1ste editie.

Er moet altijd een proces-verbaal worden opgesteld, zelfs indien er geen verkiezingen hebben plaatsgevonden.

Dit kan in 3 gevallen:

- Rechtstreekse verkiezing van kandidaten voor OR en/of CPBW;
- Indien de kiesprocedure wordt stopgezet omdat geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor één of meerdere personeelscategorieën, terwijl één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere personeelscategorie: dan **zal het stembureau dat samengesteld is voor de categorie die het grootste aantal kiezers telt, het proces-verbaal van stopzetting opstellen en daarin de reden vermelden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden**;
- Oprichting van een OR in een onderneming met 50 tot 100 werknemers. De OR-mandaten worden dan immers waargenomen door de verkozen leden van het Comité.

Het proces-verbaal vermeldt dan dat geen stemming plaats vond om één van de genoemde redenen.

4.6.4.2. Statistische steekkaarten

Wet S.V., art. 68
Broch., Hfst. 2, 5.6.

Al sinds de verkiezingen 2004 ontvangen de bedrijven niet meer zoals daarvoor de **witte** en **gele** fiches, die respectievelijk bestemd waren voor de resultaten van de OR en van het CPBW. De resultaten van de stemming moeten, net als in 2012, ook in 2016 worden overgemaakt aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor het opmaken van statistieken. Dit gebeurt ofwel via elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD. Bij ontstentenis gebeurt dit via een statistische steekkaart die de FOD bezorgt aan de ondernemingen die niet willen gebruik maken van de

mogelijkheid om de resultaten langs elektronische manier over te maken.

Welke modaliteit de werkgever ook kiest, het federaal ABVV zal van de FOD de resultaten krijgen, en dit langs elektronische weg.

4.6.4.3. Verzending van de documenten

Na verloop van deze verrichtingen sluit het bureau, dat de gekozenen heeft aangewezen, het proces-verbaal, dat door alle leden van het bureau wordt ondertekend.

Wet S.V., art. 68

De voorzitter van het bureau **uploadt** of zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

1° het **origineel** van de processen-verbaal naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene Directie;

Wet S.V., art. 68

2° een **afschrift** van de processen-verbaal naar de werkgever, die ze tijdens de gehele legislatuur moet bewaren;

3° bij een ter **post aangetekend schrijven**, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties **indien de processen-verbaal niet werd overgemaakt door het te uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FODWASO**.

Wet S.V., art. 68

4.6.4.4. Bewaren van de documenten

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen (Y+1) overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend onder verzegelde omslag aan de werkgever.

Wet S.V., art. 68
Broch., Hfst.. 2, 7.1.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen (tot Y+25). In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Werd er geen beroep aangetekend of wanneer er een definitieve uitspraak van de rechtbank is, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

4.6.5. Uithangen van de kiesresultaten: tegen Y+2

Uiterlijk 2 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen plakt de werkgever de uitslag van de stemming en de samenstelling van het CPBW en/of de OR aan.

Wet S.V., art. 68
Broch., Hfst. 2, 7.2.

Dit wil zeggen, de namen van de afvaardiging van de:

- werknemers: effectieve verkozenen + plaatsvervangers;
- werkgevers: effectieve + plaatsvervangers.

Het bericht blijft hangen tot de 84ste dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

4.6.6. Beroep: tegen uiterlijk Y+15!

Werkgevers, werknemers of representatieve organisaties hebben **na de aanplakking van de resultaten** maximaal **13 dagen** tijd om bij de Arbeidsrechtbank een verzoek in te dienen om de verkiezingen geheel of gedeeltelijk nietig te laten verklaren,

Wet S.V., art. 78 bis
Broch., Hfst. 2, 7.3.

- om de uitslag te laten verbeteren,
- tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging, als iemand aangeduid is die niet behoort tot het “leidinggevend personeel”,
- tegen de beslissing om de procedure stop te zetten.

De Arbeidsrechtbank moet uitspraak doen binnen de **67 dagen** na de aanplakking van de resultaten (**uiterlijk Y+69**).

Broch., Hfst. 2, 7.4.

Daarna heeft iedere partij **15 dagen** tijd om nogmaals hoger beroep in te dienen bij het Arbeidshof (uiterlijk Y+84).

Wet Rb., art. 7

Uitspraak binnen de **75 dagen** na het vonnis van de Arbeidsrechtbank! (Uiterlijk tegen de dag Y+144).

De procedure voor eventuele nieuwe verkiezingen volgt binnen de 3 maand na het arrest of het vonnis.

Wet Rb., art. 8

Ingeval van beroep tegen de aangekondigde samenstelling van CPBW en/of OR, blijft het oude CPBW of de oude OR voorlopig verder functioneren tot de nieuwe definitief is aangeduid.

4.6.7. Eerste vergadering van CPBW en/of OR

Wet S.V., art. 81

Het ondernemingshoofd moet de vergadering van CPBW en/of OR bijeenroepen binnen de 30 dagen na de termijn waarbinnen men beroep kon aantekenen (dit wil zeggen vóór Y+45 zelf) voor zover een dergelijk beroep niet werd ingesteld!

NB. In sommige bedrijven bepaalt het huishoudelijk reglement van het CPBW en/of de OR een vroegere datum!

Wet OR, art. 22 § 1

De **secretaris** van de OR moet op de eerste vergadering aangesteld worden. In dit verband verlaat men zich best op de bijzondere bepalingen van het bestaande huishoudelijk reglement. Bestaat dit niet of bij onenigheid over de aanduiding, dan wordt de secretaris aangesteld door de werknemers- (of kader)organisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen behaald heeft. In de brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt gepreciseerd dat het gaat om de lijst met het grootste aantal stemmen, zonder onderscheid volgens categorie.

Wet OR, art. 22 § 7

OPGELET! Wanneer verscheidene modelreglementen op de onderneming van toepassing zijn, dan is het best dit toe te passen dat werd opgemaakt door het paritaire orgaan waartoe het grootste aantal werknemers van de onderneming behoren.

Hoofdstuk 5. De bescherming van (kandidaat-) afgevaardigden

1. Inleiding

Dit hoofdstuk is sinds de versie 2008 een stuk omvangrijker geworden, omdat we ervoor hebben geopteerd om meer aandacht te besteden aan de bescherming. Hoewel los te koppelen van de wetgeving sociale verkiezingen, kan het belang ervan niet worden overschat.

Wij zullen zeker niet beweren dat militanten zich verkiesbaar stellen, omdat kandidaten bij de sociale verkiezingen bescherming genieten. Daarvoor kennen wij het engagement van onze militanten te goed. Wat we wel zullen beamen, is dat er geen personeelsafgevaardigden zouden zijn zonder bescherming. Malafide werkgevers zouden kandidaten onder druk zetten om hun kandidatuur in te trekken, afgevaardigden met ontslag bedreigen en uiteindelijk aan de deur zetten. De inspraakrechten die de wetgeving aan de werknemers garandeert, zouden een lege doos blijken.

Daarom werd reeds na de eerste sociale verkiezingen in 1950 in een ontslagbescherming voorzien die geleidelijk werd verbeterd. In 1991 werd de wetgeving geactualiseerd en kwam er een nieuwe wet tot stand, de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (B.S. 29 maart 1991).

De Wet van 1991 bevat de volgende krachtlijnen:

- afgevaardigden, plaatsvervangers en kandidaten zijn beschermd
- de bescherming omvat een bescherming tegen discriminatie, overplaatsing en ontslag
- de werkgever kan de beschermde werknemer niet ontslaan, tenzij om een dringende reden of om economische of technische redenen
- de werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan, moet een procedure volgen voor de arbeidsrechtbank of het paritair comité

- tijdens de procedure dringende reden kan de arbeidsovereenkomst worden geschorst, maar de werknemer behoudt zijn inkomen
- tijdens de procedure economische of technische redenen moet de werknemer tewerkgesteld blijven
- de onrechtmatig ontslagen kandidaat of afgevaardigde kan zijn re-integratie vragen
- de sanctie in geval van onrechtmatig ontslag is enkel financieel
- de werkgever kan niet worden verplicht tot re-integratie, maar de werkgever die de re-integratie weigert, wordt zwaarder financieel gesanctioneerd.

Hoewel de Wet van 1991 in zijn geheel genomen een goede wet is, blijft het gebrek aan juridische mogelijkheden om de re-integratie afdwingbaar te maken een zwak punt. Het ABVV ijvert daarom al jaren voor een wetswijziging die de werkgever verplicht de personeelsafgevaardigde in dienst te houden, zolang hij weigert de procedure dringende reden of de procedure economische en technische redenen na te leven of in geval de rechtscolleges de dringende reden of economische en technische redenen niet erkennen.

2. Welke werknemers zijn beschermd?

2.1. Ondernemingsraad, CPBW, vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het CPBW uitoefent

Niet alle werknemers die kunnen optreden als vertegenwoordigers van het personeel, genieten de bescherming van de Wet van 1991. Deze wet is alleen van toepassing op (artikel 1, § 1 Wet van 1991):

- de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad
- de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk
- de vakbondsafvaardiging die de opdrachten van het comité uitoefent.

De vakbondsafgevaardigden die geen opdrachten van het comité uitoefenen, kunnen geen aanspraak maken op de bescherming van de wet. Zij genieten alleen de bescherming die is voorzien in de CAO van 24 mei 1971 betreffende het

statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen (CAO nr. 5) en die minder uitgebreid is.

Moet de vakbondsafgevaardigde effectief de opdrachten van het comité uitoefenen ?

Vroeger bestond er onenigheid over de vraag of de afgevaardigde de opdrachten van het comité effectief moest hebben uitgevoerd. Het Hof van Cassatie maakte echter duidelijk dat de bescherming aanvangt op het ogenblik dat de vakbondsafgevaardigde zijn mandaat als afgevaardigde opneemt. Het is voor de bescherming dus niet vereist dat hij effectief een daad heeft gesteld die verband houdt met de opdrachten van het comité (Cass. 17 maart 2003). Ook in dit geval gaat de bescherming in beginsel in op het ogenblik dat de werkgever kennis krijgt van de aanstelling van de vakbondsafgevaardigde of op het ogenblik waarop de werkgever geacht wordt daarvan op de hoogte te zijn gebracht (Arbh. Gent, 9 januari 1998, Soc. Kron. 1998, 295)

De Wet van 1991 stelt geen voorwaarden in verband met de oprichting van het orgaan. Toch oordeelt de rechtspraak dat de wet alleen van toepassing is op afgevaardigden in organen die zijn opgericht in overeenstemming met de drempels en procedures van de Bedrijfsorganisatiewet en Welzijnswet.

Volgens het Hof van Cassatie genieten afgevaardigden en kandidaten in organen die werden opgericht op basis van een sector- of ondernemingsCAO niet de bescherming van de Wet van 1991 (zie Cass. 23 november 1981).

De bescherming geldt wel als de werkgever per vergissing de procedure voor de sociale verkiezingen heeft opgestart, hoewel hij hiertoe niet verplicht was (zie Arbrb. Hoei 18 april 1991 en Arbrb. Brussel 26 september 2008).

Kunnen de vakbondsafgevaardigden bij CAO een gelijkaardige bescherming krijgen?

Het is toegestaan om de bescherming van de vakbondsafgevaardigden bij CAO uit te breiden, bijvoorbeeld door de gronden tot ontslag te beperken tot de dringende reden en/of economische of technische redenen. De CAO kan de vakbondsafgevaardigden ook de beschermingsvergoeding van de Wet van 1991 toekennen. Die uitbreiding moet wel ondubbelzinnig blijken.

De CAO kan echter niet de Wet van 1991 in haar geheel van toepassing verklaren op de vakbondsafvaardiging. Een CAO kan de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank niet uitbreiden of

een voorafgaande erkenningsprocedure opleggen bij dringende reden. De bevoegdheid van de arbeidsgerechten en artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 met betrekking tot de dringende reden behoren tot de openbare orde (zie Arbh. Antwerpen 14 juli 1992, Arbrb. Brussel 13 september 1995). Ook een algemeen bindend verklaarde CAO kan hier niet van afwijken (zie Arbh. Brussel 14 februari 2000).

2.2. Effectieve leden, plaatsvervangers en kandidaten

De Wet van 1991 is van toepassing op effectieve leden, plaatsvervangers en kandidaten:

- De effectieve afgevaardigden genieten de bescherming ongeacht of ze hun mandaat al dan niet uitoefenen. Dit betekent dat ze beschermd blijven, ook wanneer ze bijvoorbeeld langdurig ziek worden en op de vergaderingen van de ondernemingsraad moeten worden vervangen door hun plaatsvervanger.
- De plaatsvervangende afgevaardigden zijn eveneens beschermd. Deze bescherming geldt ook als alle effectieve afgevaardigden hun mandaat uitoefenen. Het is niet vereist dat de plaatsvervanger een effectieve afgevaardigde vervangt op de vergaderingen van de ondernemingsraad.
- Ook de niet-verkozen kandidaten worden beschermd. De duur van hun bescherming kan evenwel verschillen (zie 3.2).

Om de bescherming te genieten, moet je als de kandidaat-afgevaardigde voldoen aan bepaalde voorwaarden:

1. Je kandidatuur moet geldig zijn ingediend. De kandidatuur moet bovendien schriftelijk zijn. Er is geen bescherming voor de mondeling voorgedragen kandidaat. Sinds 2000 moet de kandidatuur worden voorgedragen door een interprofessionele vakorganisatie: het ABVV, het ACV of het ACLVB. De interprofessionele organisatie kan wel een volmacht geven aan een beroepssecretaris van een centrale of gewest om de kandidatenlijst in te dienen.

Kan de ongeldigheid van de kandidatuur nog worden ingeroepen na verloop van de termijn voor het betwisten van de verkiezingsuitslag?

Na verloop van de termijn voor de vernietiging van de verkiezingen, kan de geldigheid van de verkiezing niet meer worden aangevochten. Een deel van de rechtspraak

weigert echter de Wet van 1991 toe te passen, wanneer na een onrechtmatig ontslag van een afgevaardigde, wordt vastgesteld dat zijn kandidatuur werd ingediend door een centrale in plaats van een interprofessionele organisatie (zie Arbh. Brussel 16 december 2004).

2. Je moet op de datum van de sociale verkiezingen voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. De verkiesbaarheidsvoorwaarden worden besproken in afdeling 4.3.2.

Verliest de kandidaat zijn bescherming als de verkiezingen achteraf worden nietig verklaard?

In artikel 2, § 3, lid 4, van de Wet van 1991 kunnen we lezen dat de bescherming ook geldt wanneer de verkiezingen achteraf nietig worden verklaard.

Wat als er geen verkiezingen worden georganiseerd?

Volgens een deel van de rechtspraak kan de kandidaat ook bescherming genieten wanneer de verkiezingsprocedure niet wordt ingezet door het verzet van de werkgever (zie Arbrb. Doornik 9 december 1983 en Arbh. Antwerpen 10 september 1999).

Geniet de enige kandidaat bescherming?

Wanneer er maar 1 kandidaat is, worden er geen sociale verkiezingen georganiseerd. De enige kandidaat is van rechtswege verkozen en geniet bescherming (zie Arbrb. Brussel 10 april 1987).

3. Je naam moet voorkomen op de definitieve kandidatenlijst – d.i. de lijst die binnen de 13 dagen die aan de dag van de verkiezingen vooraf gaan, niet meer kan worden gewijzigd (zie Cass. 15 mei 2000). De kandidaat die op de oorspronkelijke kandidatenlijst stond en daarna zijn kandidatuur intrekt, verliest zijn bescherming. De kandidaat wiens re-integratie wordt geweigerd, is toch beschermd als zijn naam niet op de definitieve kandidatenlijst staat (zie Arbh. Antwerpen 10 september 1999).

Wat gebeurt er als de kandidatenlijst niet werd aangeplakt?

Het is niet voldoende dat de kandidaat is vermeld op de kandidatenlijst die door de vakorganisatie tijdig werd ingediend. Deze kandidatenlijst moet ook worden aangeplakt. De wetgeving verplicht de werkgever deze aanplakking te doen (zie Cass. 12 maart 1984). Weigert de werkgever de lijst aan te plakken, dan moet de werknemer

of zijn vakorganisatie een klacht indienen. Wordt er geen klacht ingediend, dan bestaat het risico dat de werknemer niet beschermd is (zie Cass. 30 april 1975).

4. Je kandidatuur mag geen rechtsmisbruik zijn.

De wet stelt geen andere voorwaarden dan de drie hierboven vermelde en houdt dus in beginsel geen rekening met de intenties van de werknemer. De theorie van het rechtsmisbruik beweert echter dat, hoewel de werknemer voldoet aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden, zijn kandidatuur toch ongeldig kan zijn, omdat hij andere bedoelingen heeft dan de door de wetgeving beoogde (m.n. deelname aan het sociaal overleg in de onderneming).

Sinds haar ontstaan in werkgeverskringen, duikt de theorie geregeld op voor de rechtbanken waar ze ook af en toe aanvaard wordt. De rechters wijzen de vordering meestal af, tenzij de werkgever het bewijs kan leveren dat de kandidatuur is gesteld met als enige doel om een geldig ontslag te verhinderen.

Wat zegt de rechtspraak over rechtsmisbruik?

Het bewijs van rechtsmisbruik kan slechts worden geleverd door aan te tonen dat de werknemer zijn kandidatuur niet zou hebben ingediend, indien hij niet was ontslagen. Het volstaat niet dat de kandidatuur volgt op een geldig ontslag of dat de werknemer in elk geval zou ontslagen zijn, ook al had hij zich geen kandidaat gesteld (zie Arbrb. Brussel 3 juni 1991 en Arbrb. Brussel 21 april 1995).

Bij zijn beoordeling kan de rechter de kandidatuur slechts marginaal toetsen, want hij mag zich niet uitspreken over de keuze van de kandidaten door de vakorganisaties (zie Arbrb. Brussel 3 mei 2000).

Werden reeds verworpen als bewijs van rechtsmisbruik:

- het feit dat de kandidaat nooit actief was bij de vakbond, nooit sprak van de vakbond, van sociale verkiezingen of van kandidaatstelling (zie Arbrb. Brussel 2 mei 1991 en Arbrb. Brussel 21 april 1995)
- het feit dat de werknemer arbeidsongeschikt is op het ogenblik van de kandidatuur (zie Arbrb. Bergen 19 april 2000 en Arbrb. Brussel 3 mei 2000)

- het feit dat de werknemer het voorwerp van een strafrechtelijke vervolging en een tuchtmaatregel is geweest, zonder dat deze hebben geleid tot zijn ontslag (zie Arbrb. Brussel 14 april 2004)
- het feit dat de twee enige werknemers van dezelfde dienst zich allebei kandidaat stellen en dit gevolgen zou kunnen hebben voor de werkorganisatie (zie Arbrb. Brussel 16 april 2004).

Werd wel als rechtsmisbruik beschouwd:

- Het opeisen van een beschermingsvergoeding nadat de werknemer zijn kandidatuur heeft ingetrokken ingevolge een door de werkgever toegekende promotie, doch op de kandidatenlijst is blijven staan.

3. Wat is de beschermde periode?

3.1. Wanneer begint de bescherming?

De bescherming begint op de 30ste dag die voorafgaat aan de dag waarop de verkiezingsdatum wordt aangeplakt – d.w.z. 120 dagen voor de verkiezingsdag (artikel 2, § 2, lid 1 Wet van 1991). De bescherming gaat dus in voor kandidatuur van de werknemer gekend is. De periode tussen het ingaan van de bescherming en de bekendmaking van de kandidatuur, wordt de occulte periode genoemd. De bedoeling van deze occulte periode is te vermijden dat de werkgever de werknemer ontslaat op het ogenblik dat hij een vermoeden heeft dat de werknemer kandidaat zal zijn, maar nog voor de officiële kandidatuur.

Wat kan de werknemer doen als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt voor de aanvang van de beschermingsperiode?

Als het ontslag plaatsvindt buiten de beschermde periode, kan de werknemer geen aanspraak maken op een beschermingsvergoeding. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met de bedoeling om de deelname aan de sociale verkiezingen te verhinderen, kan de werknemer wel rechtsmisbruik inroepen en een bijkomende schadevergoeding vorderen. Het rechtsmisbruik veroorzaakt een andere schade dan deze die op forfaitaire wijze door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt (zie Arbrb. Antwerpen 17 maart 1993).

Het mandaat zelf gaat pas in op het ogenblik van aanstelling van de ondernemingsraad, met andere woorden op de eerste vergadering van de nieuw gekozen ondernemingsraad (zie Arbrb. Brussel 19 november 2002).

3.2. Hoe lang duurt de bescherming?

De beschermde periode verschilt naargelang de situatie van de werknemer:

- De beschermde periode van de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden en de kandidaten die bij hun eerste kandidatuur niet werden verkozen, duurt tot op de dag waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten als afgevaardigde worden aangesteld. Vermits in principe om de 4 jaar sociale verkiezingen worden gehouden, bedraagt de beschermde periode hier dus 4 jaar.
- De beschermde periode van de kandidaten die reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen, loopt tot 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag. Als de betrokkene later effectief lid wordt, geniet hij uiteraard van de bescherming als effectief lid, d.i. 4 jaar.

Welke kandidaten zijn slechts twee jaar beschermd?

Volgens het Hof van Cassatie is er slechts één eerste kandidatuur: de eerste keer dat de werknemer zich in de onderneming kandidaat stelt en niet wordt verkozen. Alleen wanneer twee niet-succesvolle kandidaturen worden onderbroken door een succesvolle verkiezing, geniet de kandidaat bij de tweede niet-succesvolle verkiezing nog vier jaar bescherming (Cass. 5 maart 2007).

Worden de kandidaturen voor de ondernemingsraad en het CPBW gelijkgesteld?

Voor de inwerkingtreding van de Wet van 1991 werd een kandidatuur voor het CPBW niet in aanmerking genomen voor de ondernemingsraad, en omgekeerd. Om te beoordelen of het ging om een eerste of een volgende kandidatuur werd alleen rekening gehouden met kandidaturen bij hetzelfde orgaan (zie Cass. 13 februari 1995). De Wet 1991 maakt geen onderscheid tussen een kandidatuur van de ondernemingsraad en het CPBW. Maar, als het ondernemingsbegrip voor de ondernemingsraad en voor het CPBW verschillend is, kan deze rechtspraak mogelijks haar waarde behouden.

Wordt de vroegere kandidatuur nog meegeteld, na de splitsing van de TBE?

Er is cassatierechtspraak die zegt dat bij de splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten, de kandidatuur van de niet-verkozen kandidaat in de nieuwe juridische entiteit niet wordt beschouwd als een eerste kandidatuur (zie Cass. 1 oktober 2001).

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de huidige én bij de vorige sociale verkiezingen.

Verkiezingen 2012	Verkiezingen 2016	Beschermde periode
Geen kandidaat	Verkozen	4 jaar
Verkozen	Verkozen	4 jaar
Niet verkozen	Verkozen	4 jaar
Geen kandidaat	Niet verkozen	4 jaar
Verkozen	Niet verkozen	4 jaar
Niet verkozen	Niet verkozen	2 jaar

3.3. Wanneer wordt de bescherming verlengd?

De beschermingsperiode van de bij de vorige verkiezingen voorgedragen kandidaten wordt verlengd als (artikel 2, § 2, lid 2, Wet van 1991):

- Er in je onderneming geen nieuwe sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. In dit geval behouden de effectieve afgevaardigden, plaatsvervangers en (de op dat ogenblik nog beschermde) kandidaten hun bescherming gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de verkiezingsperiode.
- Er in je onderneming geen ondernemingsraad of CPBW meer wordt opgericht, omdat het aantal personeelsleden is gedaald onder de 50. In dat geval blijven de effectieve afgevaardigden, de plaatsvervangers en de (op dat ogenblik nog beschermde) kandidaten beschermd gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de verkiezingsperiode.

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de voorbije twee sociale verkiezingen.

Verkiezingen 2012	Verkiezingen 2016	Beschermde periode
Geen kandidaat	Verkozen	+ 6 maand
Verkozen	Verkozen	+ 6 maand
Niet verkozen	Verkozen	+ 6 maand
Geen kandidaat	Niet verkozen	+ 6 maand
Verkozen	Niet verkozen	+ 6 maand
Niet verkozen	Niet verkozen	Geen verlenging

De beschermde periode wordt ook verlengd als de sociale verkiezingen met voorafgaande toestemming van de inspectie worden uitgesteld, omdat de onderneming overgaat tot definitieve stopzetting van alle of een gedeelte van haar activiteiten. Dit uitstel is maar mogelijk voor een maximumduur van 1 jaar (artikel 21, § 9, van de Bedrijfsorganisatiewet en artikel 55 van de Welzijnswet).

In deze periode blijft de bestaande ondernemingsraad haar taken uitoefenen. Daarom blijven de effectieve afgevaardigden, plaatsvervangers en (nog beschermde) kandidaten verder beschermd.

Overzicht

Hieronder vatten we alle mogelijkheden nog eens kort samen. We houden hierbij steeds rekening met de situatie van de (kandidaat-)afgevaardigde bij de voorbije twee sociale verkiezingen.

Verkiezingen 2012	Verkiezingen 2016	Beschermde periode
Geen kandidaat	Verkozen	+ max. 1 jaar
Verkozen	Verkozen	+ max. 1 jaar
Niet verkozen	Verkozen	+ max. 1 jaar
Geen kandidaat	Niet verkozen	+ max. 1 jaar
Verkozen	Niet verkozen	+ max. 1 jaar
Niet verkozen	Niet verkozen	Geen verlenging

3.4. Wanneer eindigt de bescherming?

De wetgeving voorziet in drie normale wijzen van beëindiging van de bescherming (artikel 2, § 2 en 3, Wet van 1991):

- Voor de effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, alsook voor de kandidaten die bij hun eerste kandidatuur niet werden verkozen, eindigt de bescherming op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld. Deze aanstelling heeft plaats op het ogenblik dat de nieuwe ondernemingsraad wordt samengesteld, d.i. op de eerste vergadering van de nieuwe ondernemingsraad.
- Voor de kandidaten die twee verkiezingen na elkaar niet werden verkozen, eindigt de bescherming vroeger, d.i. 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.
- De bescherming eindigt op de leeftijd van 65 jaar, tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe de beschermde werknemer behoort, in dienst te houden (artikel 2, § 2 en § 3, Wet van 1991).

3.5. Kan de bescherming voortijdig eindigen?

Aan de bescherming van de kandidaten kan geen voortijdig einde komen. Tenzij ze op een toegelaten wijze zouden worden ontslagen, eindigt hun bescherming zoals in 3.4 is besproken.

Effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers kunnen ook hun bescherming verliezen als er een einde komt aan hun mandaat. Volgens artikel 21, § 2 van de Bedrijfsorganisatiewet en 61 van de Welzijnswet neemt het mandaat van effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een einde wanneer:

1. De afgevaardigde niet wordt herverkozen.
2. De afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het personeel.
3. Hij ontslag neemt uit het mandaat of het mandaat niet opneemt.
4. Hij geen lid meer is van de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.
5. Het mandaat door de arbeidsrechtbank wordt ingetrokken wegens ernstige tekortkoming, op vraag van de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.
6. Hij niet meer behoort tot de werknemerscategorie waarvoor hij werd verkozen. De vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, kan het behoud van het mandaat vragen met een aangetekend schrijven aan de werkgever. Deze voorwaarde geldt niet voor de afgevaardigde van de jonge werknemers.
7. Wanneer hij lid van het leidinggevend personeel wordt. Of de nieuwe functie van de afgevaardigde een leidinggevende functie is, wordt beoordeeld op basis van de lijst met leidinggevende functies die voor de verkiezingen is aangeplakt. Wanneer de afgevaardigde deel gaat uitmaken van het leidinggevend personeel, kan de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen geen behoud van het mandaat vragen.
8. Bij zijn overlijden.

Deze wettelijke redenen van beëindiging van het mandaat zijn gebaseerd op de wijze van voordracht van de kandidaten en op de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

Sinds de uitspraken van het Arbitragehof in 2002 en 2006 is het echter niet meer zo dat het einde van het mandaat meteen ook het einde van de bescherming impliceert. Volgens het Arbitragehof betekent het verlies van het lidmaatschap van de vakorganisatie of de afstand van het mandaat niet dat de betrokkene definitief, ongeacht wat er gebeurt, de bescherming van de Wet van 1991 verliest. Hij kan zich nog steeds beroepen op zijn bescherming als kandidaat (zie AH nr. 19/2002, 23 januari 2002 en AH nr. 2006/167, 8 november 2006).

Kan de beschermde werknemer worden ontslagen met het oog op brugpensioen?

Volgens CAO nr. 17 moet de werknemer door zijn werkgever worden ontslagen om aanspraak te kunnen maken op brugpensioen. De werkgever kan een beschermde werknemer slechts ontslaan om dringende reden of om economische of technische redenen. Een werknemer die ontslagen wordt om dringende reden, komt niet in aanmerking voor brugpensioen. Een erkenning vragen aan het paritair comité, wordt vaak als te omslachtig ervaren.

In de praktijk wordt daarom soms een akkoord gesloten waarbij de kandidaat of afgevaardigde afstand doet van zijn mandaat en/of bescherming(vergoeding). De beschermde werknemer verklaart zich er dan mee akkoord behandeld te worden als een gewone werknemer die in aanmerking komt voor brugpensioen.

Het Hof van Cassatie bevestigde de geldigheid van deze akkoorden. Eens de termijn om re-integratie aan te vragen verstreken is, is de beschermingsvergoeding niet langer van openbare orde en kan de werknemer er geldig afstand van doen.

Tot slot kan nog worden opgemerkt dat de bescherming niet meer wordt toegekend aan de personeelsafgevaardigde indien die de leeftijd van 65 jaar bereikt, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft deze categorie van werknemers in dienst te houden. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat de leeftijdsgrens van 65 jaar voor de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden verenigbaar is met het gelijkheid- en non – discriminatieprincipe (zie GwH 20 oktober 2011, nr. 160/2011 en GwH 3 februari 2011, nr. 15/2011).

3.6. Wat gebeurt er met de bescherming bij overname van de onderneming of overdracht onder gerechtelijk gezag ?

De wetgeving zegt weinig over het lot van de overlegorganen en de bescherming van de afgevaardigden bij overgang van onderneming. De basisprincipes vinden we terug in artikel 21, § 10, 11 en 12 van de Bedrijfsorganisatiewet en artikel 69 tot 76 septies van de Welzijnswet. Er wordt een verschil gemaakt tussen de conventionele overgang van onderneming en de overname van de onderneming na faillissement of overdracht onder gerechtelijk gezag:

- De effectieve afgevaardigden en plaatsvervangers, evenals de kandidaten, bescherming genieten bij geheel of gedeeltelijke overgang van onderneming of de splitsing ervan in juridische entiteiten. Deze bescherming geldt zowel voor de werknemers die overgaan als voor de werknemers die verder in dienst blijven van hun oorspronkelijke werkgever, en dit zelfs wanneer de overlegorganen verdwijnen (zie Arbrb. Charleroi 25 februari 1985).

  Wordt er in het kader van de overgang van onderneming een akkoord gesloten over het aantal mandaten, dan moeten de afgevaardigden die deze mandaten gaan vervullen, worden beschouwd als wettelijke afgevaardigden én dus niet als conventionele afgevaardigden. Dit werd ons bevestigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

- Bij overgang van onderneming na faillissement of overdracht onder gerechtelijk gezag, mag de nieuwe werkgever kiezen welke werknemers hij overneemt. De afgevaardigden die worden overgenomen, gaan deel uitmaken van een nieuwe ondernemingsraad, die tot de volgende sociale verkiezingen is samengesteld uit de leden van de oude ondernemingsraad. Deze werknemers behouden hun bescherming.

  De werknemers die niet werden overgenomen, blijven eveneens beschermd. De curator zou hun arbeidsovereenkomst evenwel kunnen beëindigen wanneer hiervoor economische of technische redenen zijn. Volgens recente rechtspraak van het Hof van Cassatie is het niet altijd noodzakelijk om de erkenning van de redenen door het paritaire comité te vragen (zie punt 2).

4. Wat houdt de bescherming in?

4.1. Het discriminatieverbod

Artikel 21, § 5, van de Bedrijfsorganisatiewet, artikel 64 van de Welzijnswet en artikel 2, § 4, van de Wet van 1991 bepalen dat het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat geen aanleiding mag geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen. De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Deze bepalingen hebben de bedoeling om erover te zorgen dat de beschermde werknemer niet anders wordt behandeld dan de andere werknemers. De werknemer mag geen nadeel ondervinden van zijn mandaat of kandidatuur, en zijn werkgever mag hem ook niet paaien met bijzondere voordelen.

4.2. Het verbod op overplaatsing

De beschermde werknemer mag in principe niet worden overgeplaatst van de ene technische bedrijfseenheid naar een andere technische bedrijfseenheid binnen dezelfde juridische entiteit. In twee gevallen mag je toch worden overgeplaatst (artikel 2, § 5, van de Wet van 1991):

- als je schriftelijk instemt met je overplaatsing op het ogenblik van de beslissing
- indien er economische of technische redenen zijn die vooraf door het paritair comité werden erkend.

De werknemer die naar een andere technische bedrijfseenheid wordt overgeplaatst, verliest zijn mandaat als afgevaardigde, ondanks het feit dat hij bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijft. Volgens oude rechtspraak verliest deze werknemer daarenboven de bescherming (zie Cass. 4 april 1973).

De overplaatsing binnen een technische bedrijfseenheid van een afdeling naar een andere afdeling die later wordt gesloten, wordt als onbestaande beschouwd, indien de overplaatsing gebeurt binnen de 6 maanden voor de sluiting van deze afdeling (artikel 2, § 5, lid 2, van de Wet van 1991).

Kan de werkgever eenzijdig de andere arbeidsvoorwaarden wijzigen?

Een wijziging van de andere arbeidsvoorwaarden valt niet onder het verbod, maar kan als een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd (zie Vr. en Antw. Kamer 1991-92, 15188, De Roo). Dit kan de rechtbank dan beschouwen als een impliciet ontslag in hoofde van de werkgever. Indien de rechtbank het impliciet ontslag erkend, heeft de werknemer recht op zijn beschermingsvergoeding zoals voorzien in de wet van 1991.

4.3. De bescherming tegen ontslag

Artikel 2, § 1, van de Wet van 1991 verbiedt de werkgever de effectieve afgevaardigde, plaatsvervanger of kandidaat te ontslaan om andere dan de in de wet voorziene redenen:

- De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigen gedurende de beschermingsperiode, ongeacht of dit ontslag gebeurt met of zonder een opzeggingstermijn of –vergoeding. Het ontslagverbod geldt voor elke opzegging die tijdens de beschermingsperiode is gedaan, ongeacht of de opzeggingstermijn tijdens of na verloop van die periode verstrijkt (zie Cass. 18 mei 1987). Een opzegging die gebeurt buiten de beschermde periode, maar waarbij het einde van de opzeggingstermijn wordt bereikt tijdens de beschermde periode, is niet strijdig met ontslagverbod.

> *Geldt het ontslagverbod ook voor werknemers met een contract voor bepaalde duur?*
>
> Het ontslagverbod geldt ook voor werknemers met een contract voor bepaalde duur. In dat geval neemt de bescherming een einde bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

- De werkgever wordt gesanctioneerd als de werknemer de arbeidsovereenkomst moet beëindigen wegens feiten die een dringende reden uitmaken ten laste van de werkgever. De beschermde werknemer die wordt geconfronteerd met feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever, kan de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegging en de beschermingsvergoeding opeisen. Hij is niet verplicht om zijn re-integratie aan te vragen, maar – volgens sommigen – moet hij wel de algemene regels voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende reden naleven, d.i. artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet (zie 5.1).

- De werkgever wordt gesanctioneerd bij het niet in acht nemen van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer mag tijdens de beschermde periode wel worden beëindigd (artikel 2, § 6, Wet van 1991):

1. om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtbank is erkend (zie 5.1)

2. om economische of technische redenen die vooraf door het paritair comité zijn erkend (zie 5.2)
3. wanneer de einddatum van de overeenkomst voor bepaalde duur bereikt is of het werk waarvoor de werknemer aangeworven is, voltooid is

Interessant om weten

Volgens de rechtspraak moeten vervangingscontracten worden gelijkgesteld met contracten voor een bepaald werk (zie Arbrb. Oudenaarde 25 april 2000).

4. de werknemer zelf ontslag neemt
5. de werknemer overlijdt
6. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens overmacht

Welke feiten maken overmacht uit?

Met overmacht wordt een gebeurtenis bedoeld die een onoverkomelijke hindernis vormt voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waardoor de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd zonder opzeggingstermijn, noch -vergoeding. De onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren, mag niet te wijten zijn aan de schuld van degene die de overmacht inroept (meestal de werkgever).

Deze moet de onmogelijkheid aantonen om de arbeidsovereenkomst uit te voeren en tevens bewijzen dat deze onmogelijkheid hem niet toerekenbaar is. De werkgever die een badge laat intrekken door BIAC wegens de vermeende overtreding van het veiligheidsreglement van de luchthaven, kan geen overmacht inroepen (Arbh. Brussel 6 april 2007).

Kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd wegens langdurige ziekte van de werknemer?

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer niet beëindigen wegens ziekte van de werknemer of ongeval. Een tijdelijke, zelfs langdurige ziekte maakt immers geen overmacht uitin hoofde van de werkgever. Zolang er een kans bestaat dat de werknemer het werk zal hervatten, blijft zijn bescherming gelden.

Ook als vast komt te staan dat de werknemer het werk waarvoor hij was aangeworven, nooit meer zal kunnen

uitvoeren, leidt dit niet meer automatisch tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht. De Wet van 24 april 2007 voerde een nieuw artikel 34 in de Arbeidsovereenkomstenwet in dat de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen bij ziekte of ongeval beperkt.

7. de werkgever en de werknemer in onderling akkoord de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Zijn er nog andere toegelaten beëindigingswijzen?

De rechtspraak beschouwt de gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werkgever niet als een toegelaten beëindigingswijze. De gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werknemer is wel mogelijk. In dat geval zou de werknemer volgens sommige rechters geen recht hebben om de re-integratie te vragen en de beschermingsvergoeding op te eisen (zie Arbrb. Brussel 10 september 2001).

5. Welke procedure moet worden gevolgd bij ontslag?

5.1. Het ontslag om dringende reden

De dringende reden is het feit dat elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maakt vanaf het ogenblik waarop de arbeidsgerechten het feit als juist en voldoende zwaarwichtig beoordelen.

Deze definitie is voor een deel gelijklopend met de definitie van de dringende reden, zoals deze wordt gedefinieerd in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Toch is er een groot verschil: in het geval van een beschermde werknemer wordt de professionele samenwerking niet onmiddellijk onmogelijk, maar pas wanneer de dringende reden door het gerecht wordt erkend.

Bij de evaluatie van de ingeroepen feiten, zal de rechter de werkelijkheid van de feiten controleren en de ernst van deze feiten binnen de arbeidsrelatie beoordelen. Deze evaluatie gebeurt op dezelfde wijze als bij een gewone werknemer. De feiten mogen niet anders worden geïnterpreteerd, omdat het om een beschermde werknemer gaat.

In geen geval mag de dringende reden verband houden met de uitoefening van het mandaat. Zo kan het deelnemen aan een

staking of bedrijfsbezetting op zich geen dringende reden zijn voor een afgevaardigde (zie Arbh. Bergen, 7 mei 2002).

De werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om een dringende reden kan dit niet zomaar doen. Hij moet hierbij de door de Wet van 1991 voorziene procedure volgen.

Hieronder bespreken we de verschillende fases in deze procedure.

Fase 1 – Kennisgeving aan de werknemer en zijn vakorganisatie met verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank

De werkgever die een beschermde werknemer wil ontslaan om dringende reden, moet de werknemer én de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen per aangetekende brief verwittigen. Deze verwittiging moet gebeuren binnen de drie werkdagen nadat de werkgever kennis heeft gekregen van de feiten die naar zijn mening een dringende reden zouden uitmaken (artikel 4, § 1, Wet van 1991).

Welke is de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen?

Welke de vakorganisatie is die de kandidatuur heeft voorgedragen, wordt niet bepaald in de Wet van 1991. De meeste rechtspraak gaat er vanuit dat hiermee de interprofessionele vakorganisatie worden bedoeld: het federaal ABVV, het ACV of het ACLVB. Het zijn immers de interprofessionele organisaties die de kandidatenlijsten indienen. Wordt de de kennisgeving aan de professionele organisatie gedaan, dan is de latere vordering tot erkenning van de dringende reden onontvankelijk (zie bv. Arbh. Antwerpen 17 juni 2003, Arbh. Brussel 16 december 2004, Arbh. Gent 10 augustus 2006).

Wat wordt bedoeld met een “werkdag”?

Het begrip werkdag moet in zijn gebruikelijke betekenis in het arbeidsrecht worden begrepen. Het betreft alle dagen die geen zon- of feestdag zijn, dus ook de zaterdag (zie Cass. 27 februari 1995).

De kennisgeving moet gebeuren door een daartoe bevoegd persoon. De kennisgeving zal niet geldig zijn wanneer zij ondertekend is door iemand waarvan niet met een geschrift wordt bewezen dat hij verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid (zie Arbh. Antwerpen 9 oktober 1995).

In de aangetekende brief moet de werkgever al de feiten vermelden die hij wil aanvoeren als dringende reden. Feiten die niet werden opgenomen in de brief, kunnen naderhand niet meer worden ingeroepen. Worden er naderhand nieuwe feiten ontdekt, dan zal de werkgever een nieuwe erkenningsprocedure moeten opstarten.

Vormt de voorlopige hechtenis een dringende reden?

De voorlopige hechtenis vormt op zichzelf geen dringende reden. De termijn van drie dagen vangt dus niet aan bij de voorlopige hechtenis van de werknemer, maar begint pas te lopen als de beslissing in kracht van gewijsde is gegaan (zie Arbrb. Nijvel, 25 april 2001).

Binnen dezelfde drie werkdagen moet de werkgever de zaak bij verzoekschrift aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Het verzoekschrift dient de in artikel 4, § 2, bepaalde vermeldingen te bevatten. Bij het verzoekschrift moet bovendien een kopie van de aangetekende brieven worden gevoegd.

Wat als het verzoekschrift alleen de exploitatiezetel vermeldt?

Het verzoekschrift dat alleen de exploitatiezetel vermeldt en niet de maatschappelijke zetel, is niet onontvankelijk (zie Cass. 24 maart 2003).

De vereisten van artikel 4 van de Wet van 1991 zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid. De procedure is van openbare orde en moet strikt worden nageleefd. Wanneer de vereisten niet werden gerespecteerd, kan de procedure niet worden voortgezet. Bovendien kunnen de feiten niet meer tegen de werknemer worden gebruikt.

Voorbeelden van nietigheid zijn:

- de werkgever stuurt de aangetekende brief meer dan drie werkdagen nadat hij kennis heeft gekregen van feiten
- de werkgever stuurt de aangetekende brief enkel naar de werknemer of enkel naar de vakorganisatie
- de werkgever maakt in de aangetekende brief geen melding van feiten die de dringende reden zouden uitmaken, en dit zelfs wanneer de brief verwijst naar het verzoekschrift in bijlage dat de feiten bevat (zie Cass. 8 december 2003)

- de werkgever stuurt een gewone brief in plaats van een aangetekende brief.

Fase 2 – Onderhandelingsperiode met eerste verschijning voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank

De derde werkdag na de dag van verzending van de aangetekende brief begint een onderhandelingsperiode van 5 werkdagen te lopen (artikel 5, § 1, Wet van 1991). Deze periode van 5 dagen wordt vaak de “afkoelingsperiode” genoemd.

Tijdens deze periode kunnen jij en je vakorganisatie je standpunt kenbaar maken aan de werkgever, en met je werkgever in onderhandeling treden over een eventuele minnelijke schikking.

Beide partijen moeten ook persoonlijk en afzonderlijk voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank verschijnen die hen op de hoogte brengt van de te volgen procedure.

Fase 3 – Verzoeningspoging met tweede verschijning voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank

Na de onderhandelingsperiode worden de partijen nogmaals opgeroepen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank (artikel 5, § 3, Wet van 1991).

De voorzitter bepaalt onmiddellijk na de onderhandelingsperiode een nieuwe rechtsdag waarop hij de partijen tracht te verzoenen. Indien op deze zitting een akkoord wordt bereikt, vermeldt de voorzitter de bepalingen ervan in het proces-verbaal. Dit vonnis is onmiddellijk uitvoerbaar.

Als hij er niet in slaagt de partijen te verzoenen, zal de voorzitter – wat de effectieve afgevaardigden en de plaatsvervangers betreft – een beslissing nemen over de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure. Gaat het om kandidaten, dan beslist de werkgever hierover zelf. In deze fase van de procedure mag de arbeidsovereenkomst alleen worden geschorst. Niettemin, indien de werkgeer beslist om de afgevaardigden toch te ontslaan, zal hij de beschermingsvergoeding moeten betalen.

Bij de opstelling van de Wet van 1991 heeft de wetgever verduidelijkt dat de verderzetting van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure de regel moet zijn.

Er mag alleen worden overgegaan tot schorsing wanneer hiervoor grondige redenen zijn, zoals de veiligheid van de

onderneming of de fysieke integriteit van andere werknemers (zie Parl. St. Senaat 1990-91, 1105/2).

Als de voorzitter van de arbeidsrechtbank beslist tot de verderzetting van de arbeidsovereenkomst gedurende de procedure, is de werkgever verplicht deze beslissing te respecteren. De werknemer moet worden tewerkgesteld en behoudt zijn recht op loon en anciënniteit. Als de werkgever de beslissing van de voorzitter niet naleeft, wordt dit beschouwd als een onregelmatig ontslag, wat voor de werknemer het recht opent op de bijzondere beschermingsvergoeding.

De beschikking van de voorzitter is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet voor wat betreft de uitspraak over de schorsing of niet – schorsing van de werknemer.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst werkt terug tot het ogenblik waarop de werkgever bij dagvaarding het verzoek tot erkenning bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank heeft aanhangig gemaakt. Als de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, betekent dat ook dat het mandaat wordt geschorst (artikel 5 § 4 wet van 1991). Zijn plaats zal worden ingenomen door de plaatsvervangende afgevaardigde.

Wat is de situatie van de geschorste werknemer tijdens de procedure?

Artikel 9 van de Wet van 1991 zorgt ervoor dat de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst, een inkomen kan blijven genieten. Tijdens de schorsing kan de geschorste werknemer immers geen aanspraak maken op loon, vermits hij geen arbeidsprestaties levert (zie Cass. 1 juni 1981).

De geschorste werknemer zal gedurende de gehele procedure werkloosheidsuitkeringen ontvangen. De geschorste werknemer wordt behandeld alsof hij een tijdelijke werkloze is. Hij moet niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ontvangt steeds dezelfde uitkering.

Bovenop de werkloosheidsuitkering, moet de werkgever aan de werknemer een bijkomende vergoeding betalen. Werkloosheidsuitkering en bijkomende vergoeding garanderen de geschorste werknemer een inkomen dat gelijk is aan zijn vroegere nettoloon. De bijkomende vergoeding moet achteraf niet worden terugbetaald, ook niet als de dringende reden wordt erkend.

De modaliteiten van de bijkomende vergoeding werden uitgewerkt in het KB van 21 mei 1991 tot vaststelling van de berekenings- en betalingsmodaliteiten van de bijkomende

vergoeding verschuldigd aan de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde in het kader van de procedure tot erkenning van een dringende reden.

Artikel 1, § 1, van dit KB bepaalt hierover het volgende:

De vergoeding, verschuldigd aan de werknemer (…) is gelijk aan het verschil tussen het maandelijks bedrag van de werkloosheidsvergoedingen en het netto-referteloon.

§ 2. *Het netto-referteloon bestaat uit:*

- het gemiddeld bedrag van het nettoloon vermeerderd met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst,

- en, in voorkomend geval, van het gemiddeld nettobedrag van de voordelen in natura.

Om het nettobedrag van het loon en de voordelen te bepalen, dient men het brutobedrag te verminderen met de persoonlijke bijdragen inzake sociale zekerheid en de fiscale afhouding.

Het nettoreferteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

Het gemiddelde bedoeld in het eerste lid wordt berekend op basis van het loon of de voordelen die werden betaald of hadden moeten worden betaald in de loop van de twaalf maanden, voorafgaand aan de maand gedurende dewelke de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begon, gedeeld door twaalf. Wanneer de werknemer geen recht gehad heeft op een loon en op voordelen gedurende al de maanden van de referteperiode, zal het gemiddelde slechts berekend worden voor de maanden gedurende dewelke een recht verworven werd.

§ 3. *Het maandelijks bedrag van de werkloosheidsuitkering bedoeld in artikel 1, wordt bekomen door het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering te vermenigvuldigen met 26.*

Het KB voorziet ook in een uitbetaling van de bijkomende vergoeding door het fonds voor sluiting van ondernemingen, in het geval dat de werkgever dit niet zou doen (artikel 2 KB van 21 mei 1991):

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers is belast met de uitbetaling van de bijkomende vergoeding waarvan de berekening is vastgesteld in artikel 1, wanneer de werkgever in gebreke blijft.

Na de schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt het onwaarschijnlijk dat de werknemer nog zal (willen) terugkeren

naar zijn vroegere arbeidsplaats. Daarom voorziet artikel 13 van de Wet van 1991 dat de geschorste werknemer zijn arbeidsovereenkomst op een gemakkelijke manier kan beëindigen, m.n. zonder opzeggingstermijn of –vergoeding.

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet werd geschorst, kan zijn arbeidsovereenkomst ook beëindigen, maar hij moet hierbij wel de wettelijke opzeggingstermijn respecteren.

Als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens de procedure tot erkenning van de dringende reden, betekent dat ook het einde van de procedure.

Fase 4 – Beslissing van de arbeidsrechtbank en het arbeidshof

Blijft de werkgever bij zijn voornemen om de beschermde werknemer te ontslaan, dan moet hij de zaak in kort geding aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank (artikel 6 Wet van 1991).

Het aanhangig maken van de zaak moet gebeuren binnen de drie werkdagen:

- na het einde van de onderhandelingsperiode, als het gaat om een kandidaat
- na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de beslissing tot verderzetting of schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft genomen, als het gaat om een afgevaardigde.

Wanneer begint de termijn van drie dagen te lopen?

De termijn van drie dagen begint te lopen de dag nadat de voorzitter de beslissing heeft uitgesproken, en niet de dag nadat de beslissing aan de partijen is betekend (zie Arbh. Luik, 20 december 1995).

Om misbruiken te voorkomen, bevat artikel 7 van de Wet van 1991 bindende voorschriften voor de dringende reden. De werkgever de zaak moet aanhangig maken bij dagvaarding. De werkgever moet de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, dagvaarden (zie Cass. 23 april 2001). In de dagvaarding mag de werkgever geen andere feiten inroepen dan degene vermeld in de kennisgeving van fase 1. Een afschrift van de brief, die in fase 1 werd verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Ter zitting doet de voorzitter van de arbeidsrechtbank een nieuwe poging om de partijen te verzoenen. Als hij hierin niet slaagt, verwijst hij de zaak naar een kamer van de arbeidsrechtbank.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen. Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet (artikel 8 Wet van 1991).

Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank is hoger beroep mogelijk bij het arbeidshof. Het hoger beroep moet worden ingediend bij verzoekschrift, binnen tien werkdagen vanaf de betekening van het vonnis (artikel 11, § 1, Wet van 1991).

Moet het verzoekschrift aangetekend worden verzonden?

Het betrokken artikel voorziet dat het verzoekschrift aangetekend moet worden verzonden naar de griffie, maar de rechtspraak aanvaardt dat het ook ter griffie kan worden ingediend (zie Arbh. Brussel 12 februari 2004).

De procedure voor het arbeidshof is dezelfde als voor de arbeidsrechtbank. De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten. Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet (artikel 11, § 2 Wet van 1991).

Hoewel de Wet van 1991 hierover niets bepaalt, is een cassatieberoep wel degelijk mogelijk. De termijn voor dit beroep begint te lopen vanaf de dag van betekening van het arrest (zie Cass. 5 januari 1981).

Fase 5 – Ontslag door de werkgever

Als de dringende reden niet erkend wordt, kan de werkgever de werknemer niet ontslaan. Als de arbeidsovereenkomst geschorst was, moet deze na de uitspraak van de rechter opnieuw worden uitgevoerd.

Als de rechter de dringende reden erkent, komt er niet onmiddellijk een einde aan de arbeidsovereenkomst. De

werkgever die de dringende reden door de rechter erkend ziet, moet de werknemer nog ontslaan volgens de bepalingen van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De termijn van drie werkdagen gaat in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest (artikel 12 Wet van 1991).

Moet de werkgever de aanvang van de termijn van drie dagen afwachten?

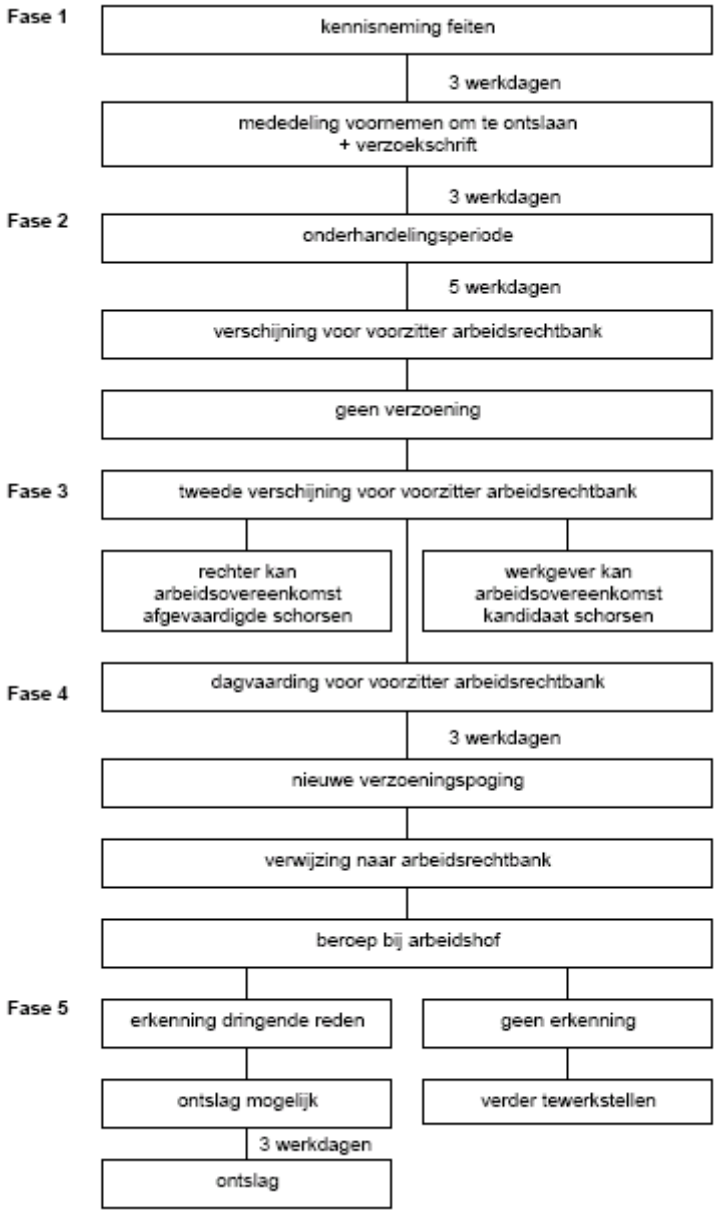
Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie kan het ontslag worden gegeven vanaf de uitspraak die de dringende reden tot ontslag erkent, zelfs voor de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest (zie Cass. 14 juni 1999).

Moet het verstrijken van de termijn voor cassatieberoep worden afgewacht?

De rechtspraak heeft geoordeeld dat, als het arbeidshof de dringende reden erkent, de werkgever niet moet wachten tot de termijn voor het instellen van een cassatieberoep is verstreken, alvorens te ontslaan. Een voorziening in cassatie schorst de uitvoering van het arrest niet (zie Arbh. Antwerpen 17 december 1990).

De kennisgeving van de dringende reden moet op straffe van nietigheid gebeuren met een aangetekend schrijven, een deurwaardersexploot of door afgifte van een geschrift aan de werknemer, met handtekening op het duplicaat als bewijs van ontvangst (vgl. artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

Overzicht procedure bij ontslag om dringende reden



5.2. Het ontslag om economische of technische redenen

De bedoeling van de ontslagbescherming is te vermijden dat de werknemer wordt ontslagen omwille van zijn kandidatuur bij de sociale verkiezingen of de uitoefening van zijn mandaat als afgevaardigde. Soms moet de werkgever omwille van economische of technische redenen alle of een deel van het personeel ontslaan. De wetgever oordeelde dat het ontslag van een beschermde werknemer in een dergelijk geval mogelijk moet zijn. Om te voorkomen dat de werkgever evenwel misbruik zou maken van de situatie om "ongewenste" beschermde werknemers uit de onderneming te verwijderen, voorziet de Wet van 1991 in een erkenningsprocedure.

Hieronder bespreken we de verschillende fases in deze procedure.

Fase 1 – De erkenning door het paritaire orgaan

De werkgever die een afgevaardigde of een kandidaat wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de toestemming vragen aan het bevoegd paritair comité of aan de nationale arbeidsraad wanneer er geen bevoegd paritair comité is of dit niet werkt. De werkgever moet hiertoe een aanvraag doen bij aangetekende brief (artikel 3, § 1, Wet van 1991).

Het paritaire orgaan moet een uitspraak doen over het verzoek binnen de twee maanden vanaf de datum van aanvraag. Het paritair (sub)comité moet zelf de beslissing nemen: het kan de beslissingsbevoegdheid niet delegeren aan een technisch comité (zie Cass. 21 december 1987).

Interessant om weten

De werkgever die het einde van de termijn van 2 maanden niet afwacht om te ontslaan, moet altijd het verslag van de vergadering van het bevoegde paritair comité kunnen voorleggen. Anders wordt het ontslag beschouwd als voorbarig en dus onrechtmatig (zie Arbrb. Charleroi 8 mei 2000).

De aanvraag moet het voornemen bevatten de afgevaardigde te ontslaan en moet vergezeld zijn van alle noodzakelijke elementen die de beoordeling ervan mogelijk maken. Een brief waarin enkel wordt gevraagd het bestaan van de economische reden te aanvaarden zonder melding te maken van het voornemen over te gaan tot het ontslag van de afgevaardigde, is geen geldige aanvraag (zie Arbh. Brussel 22 september 1997).

Het paritair comité beslist welke redenen de opheffing van de bescherming rechtvaardigen. In de Wet van 1991 wordt niet omschreven welke redenen een technische of economische reden kunnen uitmaken. In dit stadium van de procedure zijn de redenen niet beperkt tot de drie toegelaten redenen van fase 2. De redenen voor het ontslag mogen evenwel niet worden gezocht bij de werknemer. Het “te lage” rendement van een beschermde werknemer is geen economische of technische reden tot ontslag (zie Arbh. Brussel 25 juni 1990).

Moet de erkenning worden gevraagd bij faillissement?

Volgens recente rechtspraak van het Hof van Cassatie moet de werkgever geen erkenning van de economische of technische reden meer vragen, wanneer de rechtbank van koophandel de onderneming failliet verklaart en de curator machtigt om alle personeelsleden te ontslaan. Dit geldt ook als de rechter de curator de toelating geeft om gedurende een korte periode de activiteiten verder te zetten. De afgevaardigde behoudt het recht om het ontslag voor arbeidsrechtbank aan te vechten als het discriminatoir is (zie Cass. 19 april 2004).

Op 15 juli 2005 werd deze rechtspraak opgenomen in de Faillissementswet van 8 augustus 1997. Artikel 46, § 2, van deze wet bepaalt nu het volgende:

Indien bij de stopzetting van de activiteiten, met name naar aanleiding van het vonnis van faillietverklaring, de curators uitdrukkelijk of stilzwijgend hun wil te kennen geven de bestaande arbeidsovereenkomsten te beëindigen, zijn zij niet verplicht de bijzondere formaliteiten en procedures te vervullen die van toepassing zijn op de beëindiging van die overeenkomsten.

Indien de curators, met het oog op de gehele of gedeeltelijke voortzetting of de hervatting van de activiteiten, nieuwe arbeidsovereenkomsten te sluiten met de in het vorige lid bedoelde contractanten, genieten die laatsten de formaliteiten en procedures die van toepassing zijn op de overeenkomsten die werden beëindigd gedurende de tijd waarin de activiteiten werden voortgezet.

Dit enigszins cryptische artikel houdt voor de curator de mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemers te beëindigen zonder de procedure economische of technische reden te volgen. Als de betrokken werknemer achteraf evenwel terug wordt aangeworven, herleeft zijn bescherming.

In de commissie sociale zaken werd de vraag gesteld of dit artikel niet strijdig is met de Wet van 1991 die van openbare orde is (Parl. St. De Kamer, 1541/005, p. 20).

Tot voor kort ging men er vanuit dat met de beslissing van het paritair comité, de procedure tot erkenning zou zijn beëindigd. De Wet van 1991 voorzag in dat geval immers geen mogelijkheid tot beroep. De idee was dat:

- als het paritaire orgaan de economische of technische reden aanvaardt, de werkgever de werknemer onmiddellijk mag ontslaan;
- als het paritaire orgaan de reden niet aanvaardt, de werkgever de werknemer niet mag ontslaan.

Het Arbitragehof was echter van oordeel dat het niet openstellen van een beroep bij de arbeidsrechtbank tegen een beslissing van het paritair comité een schending van de grondwet uitmaakt (zie AH 8 juli 1993, nr. 57/93). Sinds de uitspraak van het Arbitragehof wordt algemeen aanvaard dat een beroep tegen de beslissing van het paritair comité mogelijk is, al heeft de wetgever de Wet van 1991 nog niet aangepast.

Fase 2 – De erkenning door de arbeidsrechtbank

Als het paritair orgaan geen uitspraak doet binnen de twee maanden, worden de economische en technische redenen beperkt tot drie:

- de sluiting van de onderneming, d.i. de definitieve stopzetting van hoofdactiviteit van de onderneming;
- de sluiting van een afdeling, d.i. de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van een afdeling van de onderneming;
- het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie.

Alleen in het laatste geval is de werkgever verplicht eerst de toestemming van de arbeidsrechtbank te vragen (artikel 3, § 1, Wet van 1991).

Optie 1 – De sluiting van de onderneming of een afdeling ervan

Bij sluiting van de onderneming of een afdeling, heeft de werkgever de mogelijkheid om de beschermde werknemer onmiddellijk te ontslaan na het verstrijken van de termijn van twee maanden. De werknemer die van oordeel is dat zijn ontslag onrechtmatig is, is in dat geval verplicht om het ontslag zelf aan te vechten voor de arbeidsrechtbank.

Wat wordt bedoeld met een afdeling?

Het begrip afdeling wordt niet door de wet gedefinieerd. De beoordeling of er al dan niet sprake is van een afdeling wordt overgelaten aan de rechtspraak. Volgens de arbeidsrechtbank van Gent is de afdeling "het onderdeel van de onderneming dat voldoende onderscheiden is van de rest van de onderneming, zonder dat er sprake moet zijn van een reële economische en sociale autonomie die kenmerkend is voor de technische bedrijfseenheid" (zie Arbrb. Gent 28 september 2001).

Hoewel de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen zonder tussenkomst van een rechter, zal hij dat in de concrete omstandigheden misschien liever niet doen. De arbeidsrechtbank kan immers achteraf vaststellen dat er geen economische of technische redenen waren en het ontslag onrechtmatig verklaren. De werkgever moet dan alsnog de beschermingsvergoeding betalen.

De werkgever kan het daarom veiliger achten om de arbeidsrechtbank te vragen om de economische of technische redenen vooraf te beoordelen. Hoewel hij initieel niet verplicht was om de zaak voor een rechter te brengen, dient hij wel de uitspraak van deze rechter te respecteren. Als de rechtbank de werkgever in zijn argumentatie volgt, kan hij het ontslag doorvoeren. Als de rechtbank de ingeroepen economische of technische redenen weigert te aanvaarden, kan de werkgever de werknemer niet ontslaan.

Optie 2 – Het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie

Wanneer de werkgever een welbepaalde personeelscategorie wil ontslaan, moet hij altijd de economische of technische redenen vooraf door de arbeidsrechtbank laten erkennen. Anders is het ontslag onrechtmatig.

Wat wordt bedoeld met een welbepaalde personeelsgroep?

Ook het begrip welbepaalde personeelsgroep wordt door de wet niet gedefinieerd. Volgens het arbeidshof van Luik is een welbepaalde personeelsgroep "een groep van personen die in de onderneming dezelfde functie hebben, dezelfde belangen of dezelfde voorwaarden" (zie Arbh. Luik 17 augustus 1994).

De werkgever die de arbeidsrechtbank om erkenning wil vragen, moet de zaak bij dagvaarding bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De werkgever moet de werknemer dagvaarden, maar hij is niet verplicht om de

organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, te dagvaarden (zie Cass. 22 maart 1993).

De werkgever kan voor de arbeidsrechtbank geen andere economische of technische redenen inroepen dan voor het paritair comité (zie Arbrb. Gent 19 februari 1993). Tijdens de procedure moet de werkgever de werknemer verder tewerkstellen en loon blijven betalen. De afgevaardigde blijft zijn mandaat verder uitoefenen.

Als de werkgever zich niet tot het paritair orgaan heeft gericht of de beslissing van dit orgaan niet heeft gerespecteerd, kan de rechtbank niet meer nagaan of er economische of technische redenen aanwezig waren. De rechtbank moet zich in dat geval beperken tot de vaststelling dat het ontslag onrechtmatig is.

Wie draagt de bewijslast en wat moet worden bewezen?

De werkgever draagt de bewijslast, zowel voor het bestaan van de economische of technische reden, als voor het verband tussen de reden en het ontslag. Bovendien moet de werkgever aantonen dat hij niet handelt in strijd met het discriminatieverbod van artikel 3, § 2 van de Wet van 1991, door de betrokken beschermde werknemers te ontslaan.

Het discriminatieverbod moet zo worden geïnterpreteerd dat de beschermde werknemers niet meer mogen worden getroffen dan de andere werknemers en dat binnen de groep van beschermde werknemers de leden van de verschillende vakorganisaties niet ongelijk mogen worden behandeld. Het discriminatieverbod houdt niet in dat de werkgever de beschermde werknemers gunstiger moet behandelen dan de andere werknemers (zie Cass. 18 oktober 1993).

De werkgever kan het bewijs dat er geen discriminatie is alleen leveren door aan te tonen dat de ingeroepen redenen het ontslag van de beschermde werknemer noodzakelijk maken en dat de beslissing steunt op objectieve criteria en volledig vreemd is aan de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde (zie Arbh. Brussel 11 september 1985).

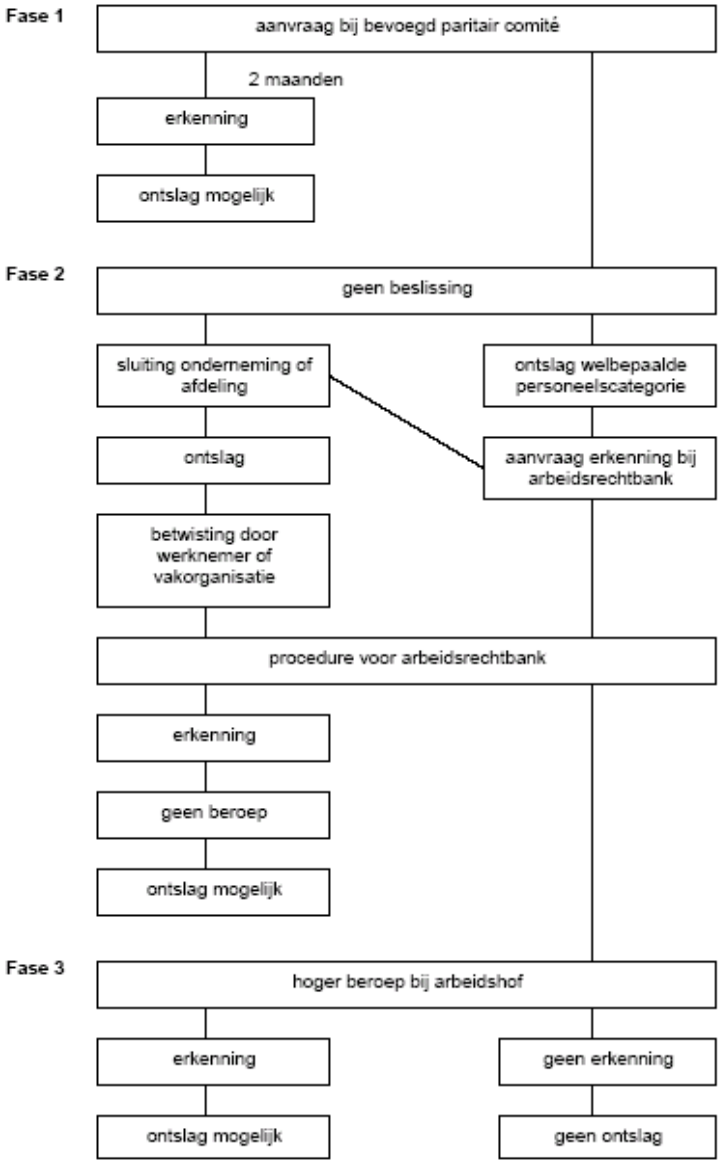
Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden aangetekend binnen de tien dagen vanaf de betekening van het vonnis van de arbeidsrechtbank. De beroepstermijn begint te lopen de dag nadat de geadresseerde de beslissing van de arbeidsrechtbank heeft ontvangen (zie Cass. 14 mei 1984).

Fase 3 – Ontslag door de werkgever

Als de rechtbank de economische of technische redenen erkent, mag de werkgever de werknemer pas ontslaan de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

De erkenning van de economische of technische redenen heeft niet tot gevolg dat de werkgever wordt vrijgesteld van de verplichtingen van het arbeidsrecht. Wil de werkgever je ontslaan, dan moet hij de gewone opzeggingstermijnen respecteren of een opzegvergoeding betalen. In voorkomend geval kan hij ook verplicht zijn om een vergoeding wegens collectief ontslag, een sluitingspremie of een vergoeding op basis van een CAO of individueel akkoord te betalen.

Overzicht procedure ontslag om economische of technische reden



5.3. Het ontslag van een kandidaat of lid van de ondernemingsraad die ook vakbondsafgevaardigde is

De effectieve afgevaardigde, plaatsvervanger of kandidaat die ook vakbondsafgevaardigde is, geniet een dubbele bescherming. Hij kan zich niet alleen beroepen op de Wet van 1991, maar ook op de CAO nr. 5 van 24 mei 1971. De werkgever die deze werknemer wil ontslaan, moet in principe én de wet én de CAO naleven. Soms is het niet mogelijk om beiden te cumuleren. In dat geval moet de strengste procedure worden gevolgd.

Dit heeft tot gevolg dat:

- de andere redenen die als rechtvaardiging voor het ontslag van een vakbondsafgevaardigde kunnen worden gebruikt, hier niet kunnen worden ingeroepen
- de werkgever die deze werknemer wil ontslaan om dringende reden, de procedure van de Wet van 1991 moet naleven
- de werkgever die deze werknemer wil ontslaan om economische of technische redenen, de procedures van de Wet van 1991 en CAO nr. 5 moet cumuleren.

  De werkgever moet een verzoek richten aan het paritaire orgaan en een aangetekend schrijven aan de werknemer en zijn vakorganisatie. Als de vakorganisatie weigert de ingeroepen redenen te aanvaarden, moet de werkgever de zaak aanhangig maken bij het verzoeningsbureau. De zaak is dus tegelijkertijd aanhangig bij het verzoeningsbureau en het paritaire orgaan. Beiden moeten de redenen erkennen, anders kan de werkgever niet ontslaan. Als niet beide organen tot een uitspraak komen binnen de termijn, moet de werkgever de zaak voorleggen aan de arbeidsrechtbank.

6. Wat te doen bij onrechtmatig ontslag?

6.1. Het begrip “onrechtmatig ontslag”

De afgevaardigde wordt onrechtmatig ontslagen wanneer:

- de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder de procedure dringende reden of de procedure economische en technische redenen op te starten;

- de werkgever de erkenningsprocedure opstart, maar de vereisten van de erkenningsprocedure niet naleeft of de werknemer ontslaat nog voor de procedure is afgerond;
- de werkgever de werknemer niet tewerkstelt tijdens de procedure, hoewel de beschikking van de arbeidsrechtbank hem hiertoe verplicht;
- de dringende reden door de arbeidsrechtbank wordt erkend, maar de werkgever de werknemer ontslaat na verloop van de termijn van drie dagen;
- de werkgever de werknemer ontslaat om een technische of economische reden, maar de beschermde werknemer discrimineert ten opzichte van de andere werknemers.

6.2. De re-integratie vragen

De Wet van 1991 voorziet niet in een verplichte re-integratie van een onterecht ontslagen kandidaat of afgevaardigde. Volgens de huidige interpretatie van het Belgische ontslagrecht kan de werkgever immers niet verplicht worden om een ontslagen werknemer opnieuw aan te werven.

Hoewel onvoldoende voor een effectieve ontslagbescherming, biedt de Wet van 1991 de ontslagen werknemer wel de mogelijkheid om zijn werkgever te vragen om opnieuw in dienst te worden genomen. De voorwaarden waaronder dit kan gebeuren, vinden we in artikel 14 van de Wet van 1991.

De werknemer of de vakorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, moet de re-integratie aanvragen via een aangetekende brief.

Wat wordt bedoeld met de vakorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen?

Wie de vakorganisatie is die de kandidatuur heeft voorgedragen, wordt niet bepaald in de Wet van 1991. De meeste rechtspraak gaat er vanuit dat hiermee de interprofessionele vakorganisatie worden bedoeld: het ABVV, het ACV of het ACLVB. Het zijn immers de interprofessionele organisaties die de kandidatenlijsten indienen. Zij kunnen hiervoor een volmacht geven aan een beroepssecretaris van een centrale of gewest (zie bv. Arbrb. Leuven 15 maart 2007).

Wat als er geen aangetekende brief wordt gebruikt?

Als de re-integratie niet bij aangetekende brief wordt gevraagd (bijvoorbeeld in een gewone brief), is de aanvraag niet

ongeldig. Toch is het beter om een aangetekende brief te gebruiken om bewijsmoeilijkheden te voorkomen.

De brief moet worden verstuurd binnen de dertig dagen na: -

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging
- de dag van de voordracht van de kandidaturen

  Dit is het geval wanneer de werknemer kandidaat is op een lijst die wordt ingediend na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.

Wat wordt bedoeld met de "datum van betekening"?

Met de "datum van betekening" wordt de dag bedoeld waarop de aangetekende brief wordt verstuurd of de dag waarop de deurwaarder de brief komt afgeven.

Wat wordt bedoeld met de "datum van de beëindiging zonder opzegging"?

Het Hof van Cassatie interpreteert de "datum van de beëindiging zonder opzegging" als de dag waarop de ontslagen beschermde werknemer kennis heeft kunnen nemen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Het is volgens het Hof niet nodig dat de werkgever zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen effectief ter kennis heeft gebracht van de beschermde werknemer (zie Cass. 21 juni 1999).

In principe ben je als beschermde werknemer niet verplicht je heropname in de onderneming te vragen. De re-integratie niet vragen, kan wel gevolgen hebben voor de beschermingsvergoeding (waarover in 6.3 en 6.4 meer).

Het Hof van Cassatie maakt hierop één uitzondering voor de kandidaten bij de sociale verkiezingen. De kandidaat die wordt ontslagen tijdens de periode die voorafgaat aan de sociale verkiezingen, moet de re-integratie vragen (zie Cass. 2 december 1996). Vraag je je heropname niet, dan ben je niet beschermd en krijg je dus ook geen beschermingsvergoeding. Je voldoet dan immers niet meer aan één van de verkiesbaarheidsvoorwaarden (in dienst zijn).

Om geldig te zijn, moet de re-integratie worden gevraagd na de kandidaatstelling. Een toekomstig kandidaat die tijdens de "occulte" periode werd ontslagen, moet dus na de indiening van de kandidatenlijsten zijn heropname in de onderneming vragen.

Volgens de rechtspraak moet de kandidaat zijn re-integratie vragen, zelfs als de werkgever reeds door de werknemer of zijn vakorganisatie was ingelicht over zijn voornemen om te kandideren (zie Arbrb. Brussel 27 april 2000).

Na ontvangst van het verzoek heeft de werkgever dertig dagen de tijd om te beslissen je al dan niet weer in dienst te nemen. Als hij je re-integratie aanvaardt, moet hij dit doen binnen de periode van dertig dagen. De werkgever die aanvankelijk de aanvraag verwierp, kan hierop binnen de termijn van dertig dagen nog terugkomen (zie Cass. 24 september 1984).

De werkgever moet hierbij geen bijzondere vereisten naleven, maar hij moet wel kunnen bewijzen dat hij de re-integratie heeft aanvaard. De aanvaarding moet onvoorwaardelijk zijn. Het volstaat dat de werkgever er zich binnen de 30 dagen na de aanvraag onvoorwaardelijk toe verbindt de werknemer opnieuw tewerk te stellen. De heropname zelf moet niet gebeuren binnen de termijn (zie Cass. 1 december 1980).

Wat moet de werkgever doen bij ontslag van een kandidaat voor de indiening van de lijsten?

Als na de indiening van de lijsten de re-integratie wordt gevraagd, moet de werkgever binnen de dertig dagen gevolg geven aan het verzoek. Bovendien moet hij binnen de drie werkdagen de procedure tot erkenning opstarten. Doet de werkgever dit niet, dan zal hij de twee delen van de beschermingsvergoeding moeten betalen (zie Cass. 30 maart 1992).

Als de werkgever je opnieuw in dienst neemt, is hij verplicht je onder dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden te werk te stellen als voorheen. Hij moet ook het gederfde loon voor de periode tussen het ontslag en de re-integratie uitbetalen en de bijdragen voor de RSZ hierop storten (artikel 15 Wet van 1991).

De werknemer die opnieuw aan de slag gaat, oefent zijn mandaat van afgevaardigde verder uit (artikel 19 Wet van 1991).

6.3. De beschermingsvergoeding vorderen

De Wet van 1991 sanctioneert elk onrechtmatig ontslag door het opleggen van een vergoeding. Deze vergoeding verschilt naargelang de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie al dan niet hebben gevraagd. In de praktijk wordt soms ook onderhandeld over de hoogte van de vergoeding.

Optie 1 – De re-integratie wordt niet gevraagd

De werkgever moet de onrechtmatig ontslagen werknemer een vergoeding betalen, ook als de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie niet heeft gevraagd. De vergoeding verschilt naargelang de anciënniteit van de ontslagen werknemer (artikel 16 Wet van 1991).

Overzicht

Anciënniteit	Vergoeding
Minder dan 10 jaar	2 jaar loon
Tussen 10 en 20 jaar	3 jaar loon
Meer dan 20 jaar	4 jaar loon

Deze vergoeding wordt het "forfaitair gedeelte" van de beschermingsvergoeding genoemd, omdat bij de berekening ervan geen rekening wordt gehouden met het loon dat de onrechtmatig ontslagen afgevaardigde zou verdiend hebben als hij herplaatst was. Het gaat om een forfaitair bedrag, berekend op het ogenblik van het ontslag (zie Cass. 7 november 1983).

Bij de bepaling van het loon moet rekening worden gehouden met alle krachtens de arbeidsovereenkomst verworven voordelen (zie Cass. 13 april 1987).

De vergoeding wordt toegekend, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade (artikel 16 Wet van 1991).

Optie 2 – De re-integratie wordt door de werkgever geweigerd

Wanneer de werknemer of zijn vakorganisatie de heropname heeft gevraagd en dit door de werkgever wordt geweigerd, zal de werkgever hiervoor worden gesanctioneerd. In dat geval moet hij niet alleen het "forfaitair gedeelte" van de beschermingsvergoeding betalen, maar ook een "variabel gedeelte". Dit "variabel gedeelte" is gelijk aan het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat (artikel 17, § 1, Wet van 1991).

Het variabel gedeelte van de beschermingsvergoeding wordt berekend op dezelfde manier als de gewone opzeggingsvergoeding. Het loon dat in aanmerking komt, is het loon op het tijdstip van ontslag. Om het loon vast te stellen,

wordt ook rekening gehouden met de eindejaarspremie en het dubbel vakantiegeld (zie Cass. 13 april 1987).

Belangrijk om weten

Naast de beschermingsvergoeding, moet de werkgever ook de gewone sociale zekerheidsbijdragen op de beschermingsvergoeding betalen. De ontslagen afgevaardigde blijft dus tijdens de periode waarin hij de beschermingsvergoeding geniet, in orde met de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze periode komt ook in aanmerking voor de berekening van zijn pensioen.

Op de beschermingsvergoeding is de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 van toepassing. Betaalt de werkgever de vergoeding niet op tijd, dan is hij de wettelijke intrest verschuldigd vanaf het ogenblik dat het bedrag eisbaar is. De vordering tot betaling van de beschermingsvergoeding verjaart overeenkomstig artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet na verloop van 1 jaar vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie Arbh. Brussel 17 mei 1982).

In principe moet de werknemer of zijn vakorganisatie de re-integratie vragen om aanspraak te kunnen maken op het variabel gedeelte van de beschermingsvergoeding. Artikel 18 van de Wet van 1991 voorziet evenwel een uitzondering. De werknemer krijgt automatisch recht op de dubbele vergoeding als hij de arbeidsovereenkomst heeft moeten beëindigen wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever. Dit is ook zo als de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet heeft gerespecteerd. In beide gevallen heeft de werkgever duidelijk te kennen gegeven dat hij werknemer niet meer wil tewerkstellen.

Neemt de werkgever de werknemer opnieuw in dienst na verloop van de termijn van dertig dagen, dan blijft de beschermingsvergoeding verschuldigd (zie Cass. 7 maart 1988).

Je bent tegelijk afgevaardigde én kandidaat bij de volgende sociale verkiezingen. Heb je recht op twee beschermingsvergoedingen?

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie kan de werknemer die afgevaardigde is én kandidaat bij de volgende sociale verkiezingen geen aanspraak maken op twee beschermingsvergoedingen. Hij heeft alleen recht op de hoogste van de twee vergoedingen (zie Cass. 12 juni 1989).

Kan de beschermingsvergoeding als lid van de ondernemingsraad, worden gecombineerd met de beschermingsvergoeding als lid van het CPBW?

Er is cassatierechtspraak die zegt dat de beschermingsvergoeding als lid van de ondernemingsraad niet kan worden gecumuleerd met de beschermingsvergoeding als lid van het CPBW. De werknemer heeft alleen recht op de hoogste van de twee vergoedingen (zie Cass. 23 maart 1981).

Kan je de beschermingsvergoeding als afgevaardigde combineren met een opzeggingsvergoeding?

Het Hof van Cassatie heeft beslist dat een cumul tussen de beschermingsvergoeding en de gewone opzeggingsvergoeding niet mogelijk is. De werknemer heeft alleen recht op de hoogste vergoeding (zie Cass. 23 maart 1981).

Dit standpunt wordt evenwel niet door iedereen gedeeld. Het zou immers tot gevolg hebben dat afgevaardigden met een lange staat van dienst, in de praktijk sanctieloos onrechtmatig zouden kunnen worden ontslagen. Hun beschermingsvergoeding zou volledig kunnen worden opgeslorpt door hun opzeggingsvergoeding, wat toch niet de bedoeling van de wet kan zijn.

Kan de ontslagen afgevaardigde aanspraak maken op een vergoeding willekeurig ontslag, naast zijn beschermingsvergoeding?

De ontslagen afgevaardigde die recht heeft op een beschermingsvergoeding, kan geen aanspraak meer maken op een vergoeding voor willekeurig ontslag. Hij krijgt óf de beschermingsvergoeding óf de vergoeding voor willekeurig ontslag. Vermits de eerste hoger is, zal de rechter hem de tweede niet toekennen.

Kan de ontslagen afgevaardigde de beschermingsvergoeding cumuleren met een morele schadevergoeding?

De Wet van 1991 laat de mogelijkheid om een beschermingsvergoeding te combineren met een morele schadevergoeding. Een morele schadevergoeding wordt echter slechts uitzonderlijk toegekend, bv. wanneer vast komt te staan dat de ingeroepen feiten door de werkgever verzonnen zijn. De rechtspraak vereist dat de werknemer aantoont dat hij een schade lijdt die niet door de beschermingsvergoeding vergoed wordt. De schade mag niet door ontslag zelf zijn veroorzaakt, maar moet het gevolg zijn van door met het

ontslag gepaard gaande omstandigheden (zie Arbh. Brugge 4 mei 2007).

Kan de beschermingsvergoeding als lid van de ondernemingsraad gecombineerd worden met een vergoeding door het Sluitingsfonds?

De beschermingsvergoeding kan worden gecumuleerd met een vergoeding door het Sluitingsfonds.

Kan je als ontslagen afgevaardigde een werkloosheidsuitkering krijgen?

Zoals een opzeggingsvergoeding, kan de beschermingsvergoeding niet worden gecumuleerd met een werkloosheidsuitkering. Tijdens de periode die gedekt is door de beschermingsvergoeding, kan de ontslagen afgevaardigde geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Na deze periode uiteraard wel.

Hoe wordt de beschermingsvergoeding berekend van een werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig heeft geschorst (bv. in het kader van tijdskrediet)?

De beschermingsvergoeding van een werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig geschorst heeft, wordt berekend op basis van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend als hij zijn arbeidsprestaties niet geschorst had (meestal een voltijds loon).

Hoe wordt het loon bepaald van een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd (bv. in het kader van tijdskrediet)?

Volgens het Hof van Cassatie moet de beschermingsvergoeding van een werknemer die zijn arbeidsprestaties slechts gedeeltelijk geschorst heeft, worden berekend op basis van het loon dat de werknemer effectief verdient op het ogenblik van het ontslag, met name een deeltijds loon (Cass. 11 december 2006). De wet voorziet een uitzondering voor ouderschapsverlof en crisistijdskrediet: in deze gevallen wordt wel het voltijdse loon in aanmerking genomen.

In alle andere gevallen kan een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, door de werkgever veel goedkoper en dus gemakkelijker worden ontslagen dan een werknemer die zijn arbeidsprestaties volledig geschorst heeft. Reeds drie rechtscolleges hebben aan het Arbitragehof gevraagd zich over deze discriminatie uit te spreken.

Bijlagen

aanduiding van de verkozenen, 163, 171
aantal mandaten, 16, 17, 18, 23, 39, 99, 101, 107, 108, 111, 115, 116, 123, 168, 171, 192
aantal werknemers, 11, 14, 16, 23, 34, 35, 53, 56, 57, 61, 62, 63, 64, 66, 90, 107, 108, 111, 112, 114, 141, 178
anciënniteit, 17, 24, 80, 83, 105, 170, 200, 217
arbeidsovereenkomst, 24, 57, 59, 91, 108, 119, 120, 140
arbeidsrechtbank, 37, 38, 55, 92, 93, 95, 96, 99, 115, 116, 129, 135, 177
berekening van het aantal kandidaten, 16
berekening van het gemiddeld aantal werknemers, 12, 28, 59
bericht X, 47, 53, 85, 87, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 115, 123, 127
beroep, 38, 39, 40, 43, 47
beroepsprocedure, 28, 37, 95
beschermde periode, 185, 186, 188, 194
bescherming, 9, 10, 23, 28, 45, 46, 48, 82, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 183, 186, 187, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 207, 213
bescherming begint, 25, 185
bescherming bij overname, 191
bescherming verlengd, 187
bescherming voortijdig eindigen, 189
beschutte werkplaatsen, 26, 37, 57
bezwaar, 29, 39, 106, 115
bijzitter, 139, 146, 147, 166
blanco stembiljetten, 167, 168
bontstemmen, 151, 167
CAO nr. 17, 191
CAO nr. 5, 181, 213
collectief ontslag, 211
conventionele overdracht, 105
dagelijks beheer, 49, 91
dagelijks bestuur, 78
datum, 54, 88, 89
datum van de sociale verkiezingen, 37, 183
datum van de verkiezingen, 20, 21, 22, 23, 42, 101, 119, 123, 127, 129, 139, 141, 148
DIMONA, 28, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 108
diploma van een bepaald niveau, 49, 94, 96
discriminatieverbod, 192, 210
dubbeltellingen, 59, 108
einde van het mandaat, 190, 217
elektronisch stemmen, 147, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 166
functies van de kaderleden, 94, 98
functies van het leidinggevend personeel, 49, 53, 92, 93
gebruikelijke voornaam, 127, 159
gedeeltelijke sluiting, 44
geldige stembiljetten, 166, 169
gemeenschappelijk college, 136, 144, 150, 160, 168
gemeenschappelijk kiescollege, 51, 142, 150, 153
gesubsidieerde contractuelen, 57
gewestelijke instanties, 76
gewijzigde kandidatenlijsten, 39, 129
hoger beroep, 39, 40, 47, 177, 200, 203, 204, 210, 211
hoofdbureau, 138, 139, 148, 149, 159, 164, 166, 168, 169
huislijsten, 15, 29, 119, 126
intrekken kandidatuur, 128
jeugdige werknemer, 14, 15, 24, 45, 50, 89, 90, 109, 121, 123
jonge werknemers, 102, 190
juridische entiteit, 48, 54, 56, 65, 66, 67, 72, 75, 78, 80, 81, 82, 83, 85, 90, 97, 105, 120, 155, 187, 193

kaderfuncties, 50, 53, 93, 94, 95, 102
kaderlid, 14, 15, 95, 106, 111, 115, 119, 123
kandidaat, 25, 120, 121, 122, 123, 125, 127, 130, 140, 144, 150, 159, 168, 172, 182, 183
kandidaat zijn, 15, 23, 119, 123
kandidatenlijsten, 39, 42, 101, 104, 118, 124, 127, 128, 129, 135, 138, 139, 158, 159, 160, 163
kandidatenlijsten indienen, 15, 30, 118, 124, 197, 214
kandidatuur, 11, 14, 23, 24, 25, 31, 121, 122, 123, 128, 130, 179, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 189, 190, 193, 197, 202, 206, 210, 214
kiescijfer, 169, 171, 173
kiescollege, 51, 121, 138, 139, 150, 160, 168
kiesdag Y, 42, 104, 105, 145
kiesdrempel, 27, 56, 59, 61
kiesgeheim, 149, 165
kiezerslijsten, 50, 99, 103, 105, 106, 115, 116, 135, 143, 147, 150
klacht, 22, 23, 37, 38, 39, 40, 99, 106, 115, 116, 128, 129, 130, 184
leidinggevend personeel, 17, 23, 24, 38, 39, 46, 47, 49, 53, 58, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 98, 101, 103, 104, 108, 109, 110, 111, 114, 115, 122, 177, 190
leidinggevende functie, 46, 47, 90, 92, 190
lijstnummers, 159
lijststem, 144, 151, 158, 163, 165, 167, 168
loopbaanonderbreking, 105
loting, 127
mandaat, 16, 34, 35, 45, 46, 69, 99, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 121, 126, 169, 170, 172, 173, 174, 181, 182, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 196, 200, 206, 210, 216
mandaten, 44, 45, 93, 99, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 118, 124, 140, 151, 160, 167, 169, 170, 175
meisjesnaam, 127
minimum aantal mandaten, 107
nieuwe verkiezingen, 43, 177
occulte periode, 185
ongeldige stembiljetten, 32, 152, 167
ontslag om dringende reden, 196, 205
openingsuren van de stembureaus, 89, 103, 141
oproeping, 140, 141, 142, 143
oproepingsbrief, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 150
overdracht onder gerechtelijk gezag, 35, 61, 191, 192
overgang krachtens overeenkomst, 35, 61, 62, 88, 98
personeelscategorieën, 23, 35, 89, 91, 132, 133, 209
personeelsregister, 28, 56, 59, 60, 61, 63, 108
plaatsvervangende, 43, 138, 140, 146, 159, 186, 189
plaatsvervangende mandaten, 109, 124, 174
rechtsmisbruik, 184, 185
schorsing van de kiesverrichtingen, 150
splitsing, 35, 78, 88, 98, 187, 192
statistische fiche, 145, 147
stembiljet, 51, 142, 147, 148, 150, 151, 152, 166, 167
stemmen per brief, 140, 150, 151, 152, 159, 163, 164, 166
stopzetting, 44, 133, 134, 145, 175, 188, 207, 208
technische bedrijfseenheid, 12, 30, 31, 35, 38, 48, 56, 64, 84, 85, 120, 121, 125, 187, 193, 209
uitzendkrachten, 11, 28, 45, 56, 59, 61, 83, 108
Uitzendkrachten, 59, 120

uurregeling, 61, 88, 89, 99, 101, 103, 145
vakbondsafvaardiging, 12, 36, 42, 52, 53, 55, 85, 87, 98, 102, 138
verdachte stembiljetten, 167, 168
verdeling van de mandaten, 90, 93, 99, 109, 111, 113, 114, 163, 168, 169
verkiesbaarheidscijfer, 171, 173
verkorte kieskalender, 22
vertrouwenspersoon, 24, 32, 33, 83, 122
vervanging van de kandidatenlijsten, 29
werkgeversafvaardiging, 39, 40, 46, 47, 177
werknemersafvaardiging, 45, 124
werknemerscategorie, 14, 16, 17, 18, 24, 146, 153, 190, 192
X, 21, 22, 23, 29, 40, 42, 43, 89, 94, 99
X+14, 39
X+21, 39, 93, 116
X+28, 23
X+35, 22, 23, 24, 25, 42, 101, 104, 116, 118, 124, 132, 135
X+40, 23
X+47, 39
X+56, 23, 39, 151
X+61, 39
X+7, 22, 39, 93
X+75, 132
X+8, 22
X+80, 23
X+90, 89
X-28, 38, 52, 86, 87, 92, 99
X-30, 23, 25
X-35, 23, 29, 38, 43, 52, 55, 68, 86, 87, 90, 92, 96, 97, 98, 99
X-5, 52, 88, 99
X-60, 21, 23, 29, 38, 42, 52, 54, 55, 68, 84, 86, 88, 89, 90, 93, 94, 96, 97, 98
Y, 21, 22, 23, 42, 53, 88, 103, 130
Y+144, 177
Y+15, 39, 42, 177
Y+2, 22, 177
Y+25, 176
Y+45, 23, 178
Y+69, 177
Y+84, 177
Y-10, 135, 152
Y-11, 44

BIJLAGEN

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

SECTIE IV. De ondernemingsraden.

Art. 14. § 1. Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, §§ 10 en 11 dient te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald (in het kader van deze wet) op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen;

3° kaderleden: met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die 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.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

4° representatieve werknemersorganisaties:

a) de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;

b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

5° representatieve organisaties van kaderleden: de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

§ 2.

a) De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad op te richten wanneer ze als juridische entiteit tenminste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in § 1, eerste lid en welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels.

De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en werking van de ondernemingsraad te waarborgen.

b) meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 1°.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede lid, 4° en 5°.

§ 3. De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels of industriële finaliteit.

§ 4. Om het aantal werknemers, bedoeld in § 1, eerste lid, en in § 2, a), eerste lid, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

§ 5. De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

§ 6. De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de §§ 1 en 2, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

Art. 15. De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies:

a) Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;

b) Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:

(1) Tenminste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;

(2) Op gezette tijden en tenminste bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, inlichtingen, verslagen en bescheiden die de Ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

De aard en de omvang van de te verstrekken inlichtingen, mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, in voorkomend geval, per categorie van ondernemingen, op voorstel of na overleg met de bevoegde Bedrijfsraad, of, indien er geen is, van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, of van de (representatieve organisaties) van ondernemingshoofden en arbeiders.

Wanneer een onderneming klein is overeenkomstig de criteria van het Wetboek van vennootschappen, en haar jaarrekening volgens het verkort schema heeft opgemaakt, moet zij aan de ondernemingsraad samen met die jaarrekening de gegevens meedelen die dientengevolge zijn samengevoegd of weggelaten.

c) Adviezen of verslagen uit te brengen die de verschillende standpunten weergeven die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt bij dit artikel, en die hun vooraf werden voorgelegd, hetzij door de betrokken Bedrijfsraad, hetzij door de Centrale Raad voor het bedrijfsleven;

d) Binnen het bestek van de desbetreffende wetgeving, het werkplaatsreglement of het huishoudelijk reglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te nemen om het personeel dienaangaande voor te lichten; te zorgen voor de stipte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

e) De in geval van afdankingen en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te onderzoeken;

f) Te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling welke de onderneming, zowel op sociaal gebied als ten opzichte van de vaststelling der criteria betreffende de verschillende graden van beroepsqualificatie, aanbelangt;

g) De datums van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel vast te stellen;

h) Al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming werden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de arbeiders;

i) Alle maatregelen te onderzoeken, die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, o.a. door het gebruik der taal van de streek voor de inwendige betrekkingen der onderneming; waardoor onder meer verstaan worden de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;

j) Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden, kunnen de Ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen verleend aan de (comités voor preventie en bescherming op het werk, opgericht krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

k) de inlichtingen van het ondernemingshoofd te verkrijgen betreffende de gevolgen van de maatregelen bepaald bij het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze inlichtingen worden door de Koning bepaald. Hij kan de lijst van te verstrekken inlichtingen aanvullen met de gevolgen van andere tewerkstellingsbevorderende maatregelen; volgens de regels bepaald door de Koning verstrekt het ondernemingshoofd deze inlichtingen, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging; de Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem door deze littera zijn toegekend, bij een in Ministerraad overlegd besluit.

l) 1° om van de bedrijfsleider om de drie jaar het verslag over het woon-werkverkeer van de werknemers te krijgen, opgesteld overeenkomstig artikel 162 van de programmawet van 8 april 2003 . De bedrijfsleider verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde regels, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, hetzij aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

2° om van de bedrijfsleider de inlichtingen te krijgen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van voornoemd verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. De bedrijfsleider verschaft deze inlichtingen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging;

3° een advies te geven over dit verslag binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, voordat het naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer wordt gezonden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt het advies van de vakbondsafvaardiging ingewonnen en meegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Als er noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de werknemers rechtsreeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen.

Art. 15bis. In elke onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht in uitvoering van deze wet, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd.

De opdracht van deze bedrijfsrevisoren ten aanzien van de ondernemingsraad, alsook de voordracht, benoeming, vernieuwing van het mandaat en ontslag van deze bedrijfsrevisoren, wordt beheerst door de artikelen 151 tot 164 van het Wetboek van vennootschappen, met betrekking tot de controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht.

Bij ontstentenis van een algemene vergadering van vennoten, oefent het bestuursorgaan of, bij gebreke daarvan, het ondernemingshoofd, de rechten uit die in de bepalingen bedoeld in het tweede lid aan de algemene vergadering worden toegekend en leeft het de verplichtingen na die in dezelfde bepalingen worden opgelegd.

Art. 16. De Ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit:

a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen werkende en plaatsvervangende afgevaardigden die bevoegd

zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

Deze afgevaardigden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de werkgeversafgevaardigden gelden voor vier jaar op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen; gedurende die periode blijven zij in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

b) een zeker aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijfentwintig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

De ondernemingsraden kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

De bepaling van het aantal vertegenwoordigers en de vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel worden, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven, bij koninklijk besluit geregeld.

De vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wordt verwezenlijkt op de volgende wijze:

a) voor een onderneming met minder dan 101 werknemers:
- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers tewerkstelt;
- twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jonge werknemers tewerkstelt.

b) voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers:
- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers tewerkstelt;
- twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jonge werknemers tewerkstelt.

c) voor een onderneming met meer dan 500 werknemers:
- één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers tewerkstelt;
- twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers tewerkstelt;
- drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jonge werknemers tewerkstelt.

Voor de verkiezingen die na 1975 plaatsgrijpen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het vorige lid vermelde aantallen in verband met de vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wijzigen.

Voor de toepassing van deze wet moet onder "jonge werknemers" worden verstaan de werknemer jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad.

Art. 17. Op initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de afgevaardigden van de werknemers (en van de kaderleden) , kan de ondernemingsraad beslissen zich in afdelingen te splitsen.

Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging aan die zullen deel uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen.

De afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.

Art. 18. De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen alhoewel de vernieuwing ervan vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, § 10.

Tot aan de eerstkomende verkiezingen na de overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord, wordt het mandaat eveneens uitgeoefend door de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de gevallen waarin een dergelijk comité behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 19. Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° (ten minste 18 jaar oud zijn.) De afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;

3°

- ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b;
- ofwel tewerkgesteld geweest zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 14, § 4.

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt.

Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk

Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, 1° tot 4° moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen mag als kandidaat worden voorgedragen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning wat onder "leidinggevend personeel" moet worden verstaan.

Art. 20. De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van (werklieden , bedienden en kaderleden).

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de werklieden en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, ten minste 25 beloopt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendepersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 beloopt. Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 25 jaar zo de onderneming ten minste 25 jonge werknemers beneden 25 jaar telt. In dit geval worden de jonge werknemers voor de toepassing van het vorige lid, niet meegeteld bij de bedienden en de werklieden.

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Raad van de Arbeid. De Koning stelt de criteria vast waarmede rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkman of bediende van de leden der

onderneming. Het aantal werklieden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op eensluidend advies van de Nationale Raad van de Arbeid.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 20bis. Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

Art. 20ter. De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatsten verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

1° de representatieve werknemersorganisaties;

2° de representatieve organisaties van kaderleden;

3° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts één lijst bedoeld onder 3° steunen.

Art. 21. § 1. De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaatshebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers ter zake. (Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals voorzien bij artikel 14, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning overeenkomstig dit lid en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds het gemiddelde vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

§ 2. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24, bedoelde rechtscollege, op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;

7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

§ 3. Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben:

1° indien het gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in § 2, 2° tot 8°, opgesomde redenen; in deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in § 2, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

§ 4. Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.

§ 5. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

§ 9. In de ondernemingen waar een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraad worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;

b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van een of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan het aantal werknemers vastgesteld tot instelling van een ondernemingsraad in uitvoering van artikel 28, tweede lid, indien er nog geen raad is opgericht, en lager dan 50, wanneer het gaat om de vernieuwing van die raad.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de ondernemingsraad; zo deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande ondernemingsraad blijft gedurende die periode fungeren.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.

§ 10. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder "onderneming" : de juridische entiteit.

1° Bij overgang krachtens overeenkomst van een of meer ondernemingen:

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

2° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad beschikken:

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad fungeren in de onderneming, waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de ondernemingsraad van de onderneming, waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

3° Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een ondernemingsraad naar een onderneming zonder ondernemingsraad:

- blijft de bestaande ondernemingsraad fungeren zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de ondernemingsraad van de onderneming, waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
- wordt bovendien in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht tot de eerstkomende verkiezingen, bestaande uit de personeelsafgevaardigden, tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

4° Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid blijft de bestaande ondernemingsraad tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft de ondernemingsraad voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

5° In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten blijven de leden, die het personeel vertegenwoordigen, en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald (in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

6° Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 5° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.

§ 11. (In geval van overname van activa van een failliete onderneming (...) blijft tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, de ondernemingsraad fungeren in de gevallen waarin een comité voor preventie en bescherming op het werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

(1) 1onderneming: de juridische entiteit;
(2) overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming (...) waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 22. § 1. De Ondernemingsraad vergadert ten zetel van de onderneming. Hij wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of door zijn gemachtigde voor het voorzitterschap.

Het secretariaat van de ondernemingsraad wordt waargenomen door een lid van de vertegenwoordiging van het personeel. Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve organisatie van kaderleden waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald.

Hij wordt ten minste eenmaal per maand op verzoek van het ondernemingshoofd of van ten minste een derde der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen.

De werkwijze van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige ervan.

§ 2. Binnen twaalf maanden volgend op het van kracht worden van deze wet, maken de (paritaire comités) voor de ondernemingsraden de model-huishoudelijke reglementen op, welke van toepassing zijn hetzij in al de ondernemingen van hun respectief gebied, hetzij in sommige ervan.

In de bedrijfstakken waar er slechts ondernemingen zouden zijn welke niet meer dan tweehonderd werknemers te werk stellen, zal deze termijn evenwel ingaan op de datum waarop de verrichtingen betreffende de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten geëindigd zijn.

§ 3. Deze model-huishoudelijke reglementen dienen minstens volgende punten te bevatten:

1° termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;

2° termijn voor de oproeping ter vergadering;

3° inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;

4° taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;

5° taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging;

6° na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;

7° modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;

8° wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;

9° wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad;

10° procedure tot wijziging van het reglement.

De beslissingen welke door de paritaire comités in deze aangelegenheid getroffen worden kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.

§ 4. De model-huishoudelijke reglementen zullen bij koninklijk besluit kunnen opgesteld worden, op voordracht van de ministers onder wier bevoegdheid de arbeid en de economische zaken vallen, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, in volgende twee gevallen:

a) Ingeval een paritair comité binnen de bij § 2 van dit artikel vastgestelde termijn, geen beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden.

In dit geval zal het model-huishoudelijk reglement uitsluitend de in § 3 van dit artikel opgesomde tien punten omvatten en eventueel die waarover het paritair comité een eenparig advies uitgebracht heeft;

b) Ingeval een paritair comité een beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden, doch het paritair comité of een (van de daarin vertegenwoordigde organisaties) verzuimd hebben binnen de maand na de beslissing te vragen dat er bindende kracht zou aan verleend worden.

§ 5. De ondernemingsraad mag het model-huishoudelijk reglement wijzigen en aanvullen door het aanbrengen van bepalingen welke beter stroken met de noden van de onderneming, op voorwaarde dat het nieuw reglement minstens de bij § 3 van dit artikel voorziene punten bevat.

Het model-huishoudelijk reglement blijft in elk geval van kracht tot op het ogenblik dat omtrent de voorgestelde wijzigingen in de schoot van de ondernemingsraad een akkoord bereikt wordt.

§ 6. Zonder afbreuk te doen aan de op het niveau van de paritaire comités of van de ondernemingsraden bestaande aanpassings- of aanvullingsmogelijkheden, kan de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad een eenvormig huishoudelijk reglement opstellen dat op alle ondernemingen van toepassing is.

§ 7. Indien er verschillende model-huishoudelijke reglementen van toepassing zijn in de onderneming, wordt alleen datgene toegepast dat is opgesteld door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Art. 23. De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

Art. 24. § 1. De werkgevers, de werknemers, de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. De in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

6° de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten, en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon, representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

Art. 25. De inbreuken op de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten worden opgespoord, vastgesteld en gesanctioneerd overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zijn, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 26. (opgeheven)

Art. 27. Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen wint de Koning het advies in van de Nationale Raad van de Arbeid of van de bevoegde paritaire commissie of, bij ontstentenis er van, van de (representatieve organisaties) van de ondernemingshoofden ,van de werknemers en van de kaderleden.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

Art. 28. De koninklijke besluiten ter uitvoering betreffende deze sectie, worden genomen binnen een termijn van zes maanden te rekenen van de bekendmaking van de wet.

De inwerkingtreding van de koninklijke uitvoeringsbesluiten betreffende de oprichting van ondernemingsraden in de ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers, wordt hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij voor sommige categorieën ervan, op advies van de Nationale Arbeidsraad vastgesteld.

Een ondernemingsraad moet niettemin opgericht worden) in de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd ingesteld, voor zover zij, gewoonlijk, gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

SECTIE V. Strafbepalingen.

De strafbepalingen werden opgeheven na het inwerkingtreden van het Sociaal Strafwetboek op 1 juli 2011 (art. 190 tot 192 van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het sociaal strafwetboek – BS: 1 juli 2010).

BIJLAGEN

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S. 18.9.1996)

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied en definities

Art. 3. § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° welzijn: het geheel van factoren betreffende de omstandigheden waarin arbeid wordt verricht zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid;

2° Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het werk;

3° Dienst: Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk;

4° Hoge Raad: Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk;

5° organisatie: de in § 2 bedoelde meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties;

6° de wet van 19 maart 1991: de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden;

7° opdrachtgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wiens rekening een bouwwerk wordt verwezenlijkt;

8° bouwdirectie belast met het ontwerp: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het ontwerp van het bouwwerk;

9° bouwdirectie belast met de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor de uitvoering van het bouwwerk;

10° bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering: iedere natuurlijke of rechtspersoon die voor rekening van de opdrachtgever zorg draagt voor het toezicht op de uitvoering van het bouwwerk;

11° aannemer: iedere natuurlijke of rechtspersoon die activiteiten verricht tijdens de uitvoeringsfase van de verwezenlijking van het bouwwerk ongeacht of hij werkgever of zelfstandige is of een werkgever die samen met zijn werknemers werkt op de bouwplaats;

12° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever of de bouwdirectie belast met het ontwerp belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de uitwerkingsfase van het ontwerp van het bouwwerk;

13° coördinator inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk: iedere persoon die door de opdrachtgever, de bouwdirectie belast met de uitvoering of de bouwdirectie belast met de controle op de uitvoering, belast is om zorg te dragen voor de coördinatie inzake veiligheid en gezondheid tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk;

14° tijdelijke of mobiele bouwplaats: elke bouwplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken worden uitgevoerd waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning;

15° arbeidsplaats: elke plaats waar arbeid wordt verricht, ongeacht of deze zich binnen of buiten een inrichting bevindt en ongeacht of deze zich in een besloten of in een open ruimte bevindt;

16° zelfstandige: iedere natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent waarvoor hij niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst of waarvoor zijn rechtspositie niet eenzijdig is geregeld door de overheid.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet worden als [representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties (3)] beschouwd:

[1° de interprofessionele organisaties van werknemers en werkgevers, die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; (19)]

2° de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1° genoemde interprofessionele organisatie.

HOOFDSTUK VIII. - Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

Afdeling 1. – Toepassingsgebied

Art. 48. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet toepasselijk op de inrichtingen en instellingen waarvan het personeel onderworpen is aan wettelijke of reglementaire bepalingen die hun syndicaal statuut vaststellen en die in maatregelen betreffende overleg inzake veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen voorzien.

Afdeling 2. – Oprichting

Art. 49. Comités worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven worden deze Comités ingesteld, zodra zij gewoonlijk gemiddeld 20 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 69, dient voor de toepassing van deze afdeling te worden verstaan onder:

1° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald [in het kader van deze wet (8)] op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria;

[2° werknemers: de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen. (8)]

De Koning schrijft een procedure voor die moet worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen.

[Om het aantal werknemers, bedoeld in deze afdeling, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten. (3)]

Art. 50. § 1. De onderneming is er ook toe verplicht een Comité op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van de zetels.

Voor de toepassing van het eerste lid worden in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven ten minste 20 werknemers in aanmerking genomen.

§ 2. De Koning kan alle maatregelen treffen om voor alle werknemers van de betrokken technische bedrijfseenheden de deelneming aan de verkiezingen en de werking van de Comités te waarborgen.

[§ 3. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 49. (3)]

[Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van artikel 3, § 2, eerste lid. (8)]

Art. 51. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting om een Comité op te richten uitbreiden tot de werkgevers die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Hij bepaalt de bevoegdheid van voornoemde Comités en regelt er de werkingsmodaliteiten van.

[Art. 51bis. De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de artikelen 49,50 en 51, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst, in de zin van afdeling 6 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst. (3)]

Art. 52. Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

[Het eerste lid is niet van toepassing op hoofdstuk VIII, afdeling 4, onderafdeling 2, van deze wet. (17)]

Art. 53. In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd besluit, op welke wijze deze deelneming gebeurt.

Art. 54. De Koning kan aan een groep van werkgevers toestaan een gemeenschappelijk Comité op te richten. Hij bepaalt de bevoegdheid en regelt de werkingsmodaliteiten ervan.

Dat Comité is paritair samengesteld uit gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die de werkgevers en de werknemers, volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten, vertegenwoordigen.

Art. 55. In de ondernemingen waar een Comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van het Comité worden opgeschort met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten definitief stop te zetten
b) bij de gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan 50 of het door de Koning krachtens artikel 51 bepaalde aantal.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van het Comité; zo dit nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. Het bestaande Comité blijft gedurende die periode fungeren.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend door voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt eventueel de datum van de verkiezingen vast.

Afdeling 3. – Samenstelling

Art. 56. De Comités zijn samengesteld uit:

1. het ondernemingshoofd en één of meerdere door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen gewone en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functies die zij in de onderneming vervullen. Deze afgevaardigden[, met inbegrip van het ondernemingshoofd, (13)] mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

[2. een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijfentwintig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden. (8)]

[**Art. 57.** De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn. (3)]

[**Art. 58.** De gewone en plaatsvervangende afgevaardigden worden bij geheime stemming verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 3, § 2, 1°, voorgedragen kandidatenlijsten waarvan elke lijst niet meer kandidaten mag bevatten dan er gewone en plaatsvervangende mandaten te begeven zijn. (3)] [Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend. (8)]

De Koning bepaalt de voorwaarden van kiesrecht, alsmede de verkiezingsprocedure.

De verkiezingen voor de Comités worden om de vier jaar gehouden.

De Koning stelt de periode vast waarin die verkiezingen zullen plaats hebben, alsmede de verplichtingen van de werkgevers op dit vlak.

Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals bepaald bij artikel 49 of krachtens artikel 51, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds gemiddeld het vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

Art. 59. § 1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

[2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan; (8)]

3° ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waar de onderneming toe behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50;

ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 50 in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 49, vierde lid;

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt.

[Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, 3°, wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding. (8)]

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

§ 2. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

§ 3. De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Art. 60. De Koning bepaalt welke termijn moet verlopen tussen de aanplakking van de datum van de verkiezing voor de personeelsafgevaardigden van de Comités en de datum waarop de kandidaturen moeten worden ingediend.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen, worden als effectief werk beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 61. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra het Comité is aangesteld;

2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;

3° in geval van ontslagneming;

4° indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het bij artikel 79 bedoelde rechtscollege, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;

6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;

7° zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;

8° in geval van overlijden.

De bepaling van het eerste lid, 6°, is evenwel niet toepasselijk op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

[**Art. 62.** Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen:

1° ingeval het gewoon lid verhinderd is;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen.

In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in artikel 61, eerste lid, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. (8)]

Art. 63. Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

Art. 64. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

Deze bepalingen zijn ook toepasselijk op de leden van de vakbondsafvaardiging die met toepassing van artikel 52 belast is met het uitoefenen van de opdrachten van de Comités.

[Afdeling 4. – Bevoegdheden

Onderafdeling 1. – Algemene bevoegdheden

Art. 65. Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4.

Onderafdeling 2. — Bijzondere bevoegdheden

Art. 65bis. § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, bezorgt de werkgever aan het Comité een economische en financiële basisinformatie met betrekking tot:

a) het statuut van de onderneming;
b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
c) de productie en de productiviteit;
d) het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming.

Deze basisinformatie wordt medegedeeld aan de leden van het Comité binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of herverkiezing.

§ 2. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht door de werkgever medegedeeld aan het Comité.

Deze documenten maken het voorwerp uit van een jaarlijkse informatie. Ze moeten verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van het Comité, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats voor de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van het Comité overgemaakt ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

Art. 65ter. De inlichtingen bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, a), betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten ten minste:

1° haar juridische vorm;

2° haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;

3° haar leiding;

4° haar financieringsmiddelen op halflange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;

5° eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

Art. 65quater. De inlichtingen bedoeld in artikel 65bis, § 1, eerste lid, b), betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

1° de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmede de onderneming rekening moet houden;

2° de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;

3° de afzetgebieden;

4° de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;

5° de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met de FOD Economie, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;

6° de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekanalen, de verkoopstechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;

7° de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet, en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de Europese Unie en in de andere landen verwezenlijkt wordt. Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval, een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens verstrekt worden;

8° een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen. Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen zal de werkgever gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen en verkoopprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;

9° de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Unie en de andere landen, eventueel per onderdeel

Art. 65quinquies. De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, c), bevatten ten minste:

1° de evolutie van de producten uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;

2° de aanwending van de economische productiecapaciteit;

3° de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen. De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten, eventueel, per onderdeel verschaft worden.

Art. 65sexies. De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 65bis, § 1, eerste lid, d), strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming, inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het speurwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

Art. 65septies. In afwijking van artikel 95 van deze wet, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, andere regelen verduidelijken inzake de aard, omvang, periodiciteit en manier waarop de mee te delen inlichtingen moeten worden verschaft.

Art. 65octies. § 1. Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat de hiernavolgende punten betreft:

1° de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;

2° inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector, de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;

3° de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

§ 2. Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht op deze onderafdeling.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn. Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van het Comité tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: de samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij ministerieel besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd, wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door het Comité ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in het vorige lid gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming, bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

§ 3. De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de voorzitter van het Comité op de hoogte van zijn beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens, van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan het Comité.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

Art. 65novies. Ter gelegenheid van zijn mededeling aan het Comité doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

In geval van onenigheid hieromtrent in de schoot van het Comité zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren aangewezen door de Koning krachtens artikel 80 van deze wet voor het toezicht van deze onderafdeling. Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 65octies, § 2, voorgeschreven procedure.

Art. 65decies. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging neemt het Comité de plaats in van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging voor het recht op informatie en raadpleging bedoeld bij artikel 38, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van 9 maart 1972, zonder dat het Comité meer informatie krijgt dan de vakbondsafvaardiging, nr. 24 van 2 oktober 1975, nr. 32bis van 7 juni 1985, nr. 39 van 13 december 1983 en nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 65undecies. De uitbreiding van bevoegdheden voorzien in deze onderafdeling raakt niet aan de bevoegdheden bedoeld in artikel 11, § 2, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. (17)]

Afdeling 5. – Werking

Art. 66. De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs indien zij buiten de arbeidsuren worden geleverd.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

Art. 67. De Comités kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de Comités de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

Art. 68. Elk Comité bepaalt in een huishoudelijk reglement zijn nadere werkingsmodaliteiten. De Koning bepaalt welke punten de huishoudelijke reglementen minstens moeten bevatten. De paritaire comités kunnen modelhuishoudelijke reglementen opstellen die door de Koning algemeen verbindend kunnen verklaard worden.

Afdeling 6. - Overgang van onderneming en overname van activa

Art. 69. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° onderneming: de juridische entiteit;

2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 70. Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, tot de eerstkomende verkiezingen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen, tenzij de partijen er anders over beslissen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

Art. 71. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken:

- blijven de bestaande Comités fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd blijven;
- blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, het bestaande Comité fungeren in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat; de personeelsafgevaardigden van het Comité, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.

Art. 72. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een Comité naar een onderneming zonder Comité:

- blijft het bestaande Comité fungeren, zo de aard van technische bedrijfseenheid behouden blijft;
- blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, het Comité van de onderneming waarvan een gedeelte is overgegaan, fungeren met de personeelsafgevaardigden die niet tewerkgesteld waren in het gedeelte van de onderneming dat is overgegaan;
- wordt bovendien, in de onderneming waarnaar een gedeelte van een andere onderneming is overgegaan, een Comité opgericht tot de eerstkomende verkiezingen bestaande uit de personeelsafgevaardigden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 73. Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten die geen wijziging meebrengt in de aard van de technische bedrijfseenheid, blijft het bestaande Comité tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft het Comité voor het geheel van de eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

Art. 74. In alle gevallen van overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan krachtens overeenkomst alsmede in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten bepaald in voornoemde wet van 19 maart 1991.

Art. 75. Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De regels bepaald in de artikelen 70 tot 74 zijn in dat geval van toepassing.

Art. 76. In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden voor het faillissement zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;

2° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.

HOOFDSTUK IX. - Aan de organen gemeenschappelijke bepalingen

Art. 77. Alle bevelen, raadgevingen en opvoedende aanbevelingen vanwege de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen die schriftelijk door middel van aanplakbiljetten of individuele nota's aan de werknemers gegeven worden, zullen op zulke wijze gesteld zijn dat zij door alle werknemers begrepen worden.

Art. 78. De Koning kan alle maatregelen treffen om, zowel op het nationale als op het plaatselijke en op het professionele vlak, de werkzaamheden van de in de hoofdstukken VI tot VIII bedoelde organen te coördineren en te bevorderen.

Hij kan gewestelijke comités oprichten in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven.

HOOFDSTUK X. - Beroep bij de arbeidsrechtbanken

[**Art. 79.** § 1 [Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies , kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten. (6)]

[De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil. (15)]

§ 2. [Wanneer de in § 1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels: (15)]

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

6° opgeheven (15)

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen. (2)]

HOOFDSTUK XI. - Toezicht en strafbepalingen

[**Art. 80.** De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht

tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. (20)]

BIJLAGEN

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen

TITEL I – Algemene bepalingen

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2. Deze wet is van toepassing, onverminderd de bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 3. Deze wet is van toepassing op de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraden, alsook op de instelling of de vernieuwing van de comités voor preventie en bescherming op het werk. Zij is ook van toepassing op de werking van die organen.

In afwijking van artikel 14, § 1, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en voor de periode van sociale verkiezingen bedoeld in artikel 9, moeten ondernemingsraden pas worden ingesteld in de ondernemingen die gewoonlijk, een gemiddelde van ten minste honderd werknemers tewerkstellen.

De regel bedoeld in het tweede lid geldt eveneens in de gevallen waarin verkiezingen moeten worden georganiseerd buiten de periode vastgesteld voor de verkiezingen als bedoeld in het tweede lid, voor zover de ondernemingen gehouden zijn verkiezingen te organiseren tijdens diezelfde periode.

De in het tweede lid bedoelde regel geldt eveneens in de gevallen waarin een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd in de loop van de periode vastgesteld in het tweede lid, maar waarbij de instelling of de vernieuwing werd opgeschort in toepassing van artikel 21, § 9, van de voornoemde wet van 20 september 1948.

In afwijking van het tweede lid moet een ondernemingsraad vernieuwd worden in de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste vijftig werknemers tewerkstellen, als zij een raad hebben of hadden moeten instellen of vernieuwen gedurende de vorige verkiezingsperiode. In dat geval is artikel 18, derde lid, van de voornoemde wet van 20 september 1948 van toepassing.

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder :

1° raad: de ondernemingsraad;

2° comité: het comité voor preventie en bescherming op het werk;

3° orgaan: de raad of het comité;

4° leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen;

5° representatieve organisaties van kaderleden : de organisaties erkend overeenkomstig de procedure vastgelegd bij artikel 5;

6° representatieve werknemersorganisaties:

a) de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;
b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

7° jeugdige werknemer: de werknemers die de leeftijd van vijfentwintig jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen;

8° werknemer: de personen tewerkgesteld krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst; worden gelijkgesteld met deze personen, de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding; de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

Art. 5. De representatieve organisaties van kaderleden die willen erkend zijn, moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft.

Dit verzoek moet vergezeld zijn van:

- een afschrift van hun statuten;
- een lijst met hun leiders;
- hun benaming;
- hun adres;
- hun telefoonnummer.

Zij moeten eveneens elk gegeven eraan toevoegen, dat dienstig is om vast te stellen of zij de voorwaarden vervullen, vastgesteld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Alvorens een representatieve organisatie van kaderleden te erkennen, wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad. Deze deelt zijn advies mede binnen twee maanden na de hem gedane aanvraag, bij ontstentenis ervan wordt eraan voorbij gegaan.

TITEL II. - Organisatie van de verkiezingen

HOOFDSTUK I. - Ondernemingen die een orgaan moeten oprichten.

Art. 6. § 1. Er moet een raad worden opgericht in de ondernemingen, die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstellen. Hetzelfde geldt voor de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen.

In die ondernemingen waar minder dan honderd werknemers worden tewerkgesteld moet evenwel niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de personeelsafgevaardigden verkozen in het comité.

§ 2. Er moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstellen. Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen

en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste twintig werknemers tewerkstellen.

§ 3. Voor de toepassing van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de onderneming bedoeld met of zonder industriële of commerciële finaliteit.

§ 4. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 7, worden niet als werknemers bij hun werkgever beschouwd:

1° de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

2° de uitzendkracht.

Art. 7. § 1. Het gemiddelde van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers in de zin van artikel 14 van de wet van 20 september 1948 en van artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996, wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals door de werkgever voor elke werknemer medegedeeld krachtens het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, te delen door driehonderd vijfenzestig.

Voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt in afwijking van het vorig lid, dit gemiddelde berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van deze werknemers, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, werd ingeschreven in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten of, voor de onderneming die niet onderworpen is aan deze bepalingen, in elk document dat hiertoe bijgehouden wordt, te delen door driehonderd vijfenzestig.

§ 2. Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de drie vierden bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het in § 1 bedoelde totaal aantal kalenderdagen tijdens de in § 1 bedoelde periode van de vier trimesters, gedeeld door twee.

§ 3. In geval van overgang van een onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de artikelen 69 tot en met 73 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, of van overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van artikel 21, § 12, van de voornoemde wet van 20 september 1948 en van de artikelen 76bis tot en met 76quinquies van de voornoemde wet van 4 augustus 1996, wordt de berekening uitgevoerd op basis van het gedeelte van de in § 1 vastgestelde periode van de vier trimesters dat gesitueerd is na de overgang en door het totaal van de in § 1 bedoelde kalenderdagen die gesitueerd zijn tijdens hetzelfde gedeelte, te delen door het aantal kalenderdagen die gesitueerd zijn tijdens hetzelfde gedeelte.

§ 4. Bij de berekening van het gemiddelde van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers, worden de uitzendkrachten als volgt in aanmerking genomen bij de gebruiker.

De gebruiker moet gedurende het tweede trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt, een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Deze bijlage wordt bijgehouden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, artikel 4, en van hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Iedere uitzendkracht krijgt in deze bijlage een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering, in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling bij de gebruiker.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht:

1. het nummer van inschrijving;
2. de naam en de voornaam;
3. het begin van het ter beschikking stellen;
4. het einde van het ter beschikking stellen;
5. het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
6. zijn wekelijkse arbeidsduur.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker, wordt berekend door het totaal aantal kalenderdagen, dat elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, vervangt, werd ingeschreven in de in het tweede lid bedoelde bijlage, te delen door tweeënnegentig.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een uitzendkracht niet drie vierde bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage ingeschreven werd, gedeeld door twee.

Art. 8. Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van vijftig werknemers voor de comités en honderd werknemers voor de raden moet :

1° ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische eenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van vijftig werknemers voor de comités of honderd werknemers voor de raden bereiken;

2° ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische eenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van vijftig werknemers voor de comités of honderd werknemers voor de raden bereikt.

In de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, wordt de norm van 50 werknemers voor de oprichting van een comité teruggebracht tot 20 werknemers.

De te volgen procedure om deze groeperingen te verwezenlijken is deze voorgeschreven bij de artikelen 10 tot 12.

Art. 9. De verkiezingen voor de aanwijzing van de afgevaardigden van het personeel bij de ondernemingsraden en bij de comités voor preventie en bescherming op het werk zullen plaatshebben gedurende een periode die aanvangt op 9 mei 2016 en eindigt op 22 mei 2016.

HOOFDSTUK II. - Handelingen die de verkiezingsprocedure voorafgaan.

Art. 10. Uiterlijk op de zestigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, informeert de werkgever schriftelijk de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging:

1° over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid; wanneer reeds een orgaan werd opgericht, heeft de informatie enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid;

2° over het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden, en het leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld;

3° over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;

4° over de functies van de kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van de personen die deze functies uitoefenen; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid; deze informatie wordt enkel aan de raad gegeven, of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging;

5° over de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en over datum die hij beoogt voor de verkiezingen.

De bepalingen van het 4° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Ze zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt op de plaats bepaald in artikel 14, eerste lid. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Art. 11. Tussen de zestigste en de vijfendertigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, raadpleegt de werkgever:

1° de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging:
   a) over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische eenheden waarvoor organen moeten worden opgericht, alsmede over hun beschrijving;

b) over de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

2° de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven;

3° de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven.

De bepalingen van het 3° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Zij zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de in toepassing van artikel 10 bedoelde informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

Art. 12. Uiterlijk op de vijfendertigste dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd worden de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen :

1° betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede bij wijze van aanduiding de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;

2° betreffende:
a) het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving;
b) de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

3° betreffende de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen, die deze functies uitoefenen; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De bepalingen van 3° zijn niet van toepassing in de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tellen in de zin van artikel 7. Ze zijn ook niet van toepassing in de ondernemingen die op de dag dat de in toepassing van artikel 10 bedoelde informatie wordt gegeven minder dan dertig bedienden tellen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt op de plaats bepaald in artikel 14, eerste lid van deze wet. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Art. 12bis. Uiterlijk op de zevende dag die volgt op de bij artikel 12 bedoelde vijfendertigste dag, kunnen de betrokken werknemers alsook de betrokken representatieve werknemersorganisaties tegen de in

artikel 12 vermelde beslissingen van de werkgever of tegen de afwezigheid van een beslissing van de werkgever beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden hebben hetzelfde recht indien in de onderneming een raad moet worden opgericht.

De arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld doet uitspraak binnen drieëntwintig dagen na de ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

HOOFDSTUK III. - Verkiezingsprocedure.

Afdeling I. - Voor de stemverrichtingen.

Onderafdeling 1. - Algemeenheden.

Art. 13. § 1. Indien gedurende de periode van de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en de dag van de verkiezingen de meerderheid van de werknemers van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is of indien vijfentwintig procent van de betrokken categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve organisatie die kandidaten kan voordragen worden geschorst vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt bedoeld in artikel 14.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voordragen, kunnen nochtans beslissen deze verrichtingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de kiesverrichtingen worden geschorst.

Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden, vastgesteld in het eerste lid, vervuld zijn. De schorsing neemt een einde op de dag waarop de voorwaarden vastgesteld in het eerste lid, niet meer vervuld zijn.

§ 2. Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitsdag uitgevoerd zijn.

Art. 14. Door aanplakking van een bericht negentig dagen voor de dag van de verkiezingen in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van :

1° de datum en de uurregeling van de verkiezingen; ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied deze datum en deze uurregeling vast;

2° het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of -eenheden waarvoor raden of comités moeten worden opgericht;

3° het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;

4° de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten hernemen, per categorie, de werknemers tewerkgesteld in de onderneming die op de dag van de

verkiezingen zullen voldoen aan de kiesvoorwaarden. Aan elke werknemer van dezelfde categorie op deze lijst, wordt een nummer toegekend;

5° de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd;

6° de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, in de ondernemingen die ten minste honderd werknemers tewerkstellen in de zin van artikel 7; de werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die op de kieslijst van de jeugdige werknemers voorkomen, worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden; in deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

7° de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;

8° de persoon of de dienst belast door de werkgever met het versturen of het ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden.]1 Voor de toepassing van de bepalingen van deze wet moet de datum vermeld op het bericht de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vroeger zijn dan de werkelijke datum van de aanplakking.

De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Dit bericht moet overeenstemmen met het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Bij ontstentenis van een raad of een comité wordt een afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging. Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De lijsten van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad, een comité of een vakbondsafvaardiging.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers de documenten raadplegen met de verschillende berichten die de werkgever hen moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure in de onderneming moet aanplakken.

Art. 15. De datum van de verkiezingen moet vallen op de negentigste dag na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Indien in dit bericht een datum wordt vermeld voor de verkiezingen die niet de negentigste dag na de aanplakking valt, blijft het bericht geldig, maar moet de datum van de verkiezingen met de voorschriften van dit artikel en met de voorschriften van artikel 14 van deze wet in overeenstemming worden gebracht.

Onderafdeling 2. - Kiesvoorwaarden.

Art. 16. Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming, met inbegrip van de buitenlandse werknemers en staatlozen, die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, met uitzondering van de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die op de datum

van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten; voor de toepassing van deze kiesvoorwaarde wordt bij overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of bij verdeling ervan, rekening gehouden met de anciënniteit verworven vóór de overgang

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of van het Fonds national de la recherche scientifique of van de geassocieerde Fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

Art. 17. Bij ontstentenis van een schriftelijk bewijs kan het bewijs van de in artikel 16 gestelde kiesvoorwaarden met alle rechtsmiddelen worden geleverd.

Onderafdeling 3. - Opstelling van de kiezerslijsten.

Art. 18. De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt, worden, voor de verkiezing van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven.

Indien de onderneming ten minste 25 werknemers telt die op de dag van de verkiezingen als jeugdige werknemers beschouwd worden, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

Art. 19. De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

Art. 20. De kiezerslijsten worden in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers opgemaakt door de raad of het comité of, wanneer nog geen raad of comité is opgericht, door de werkgever.

Zij vermelden de naam, voornamen, en geboortedatum van iedere kiezer, de datum van zijn indiensttreding in de onderneming alsook de plaats waar hij in de onderneming werkt.

Art. 21. Op de datum van aanplakking van het bericht dat de dag van de verkiezingen aankondigt, worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

Art. 22. Elke klacht waartoe de voorlopige kiezerslijsten aanleiding kunnen geven, moet overeenkomstig de bepalingen van artikel 30 worden ingediend.

Onderafdeling 4. - Samenstelling van de raad of van het comité.

Art. 23. De personeelsafvaardiging in de raad en in het comité is samengesteld uit :

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1 000 werknemers;

- 10 gewone leden voor een onderneming met 1 001 tot 2 000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2 001 tot 3 000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming van 3 001 tot 4 000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4 001 tot 5 000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5 001 tot 6 000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6 001 tot 8 000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met meer dan 8 000 werknemers,

op de datum van aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen.

De personeelsafvaardiging van de raad wordt in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden in de raad, met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming honderd kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel worden gevoegd bij het aantal kaderleden.

De afvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.

Het bij dit artikel bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een eenparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan vijfentwintig mogen zijn.

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen.

Art. 24. § 1. Indien de onderneming minder dan vijfentwintig jeugdige werknemers telt, wordt het aantal mandaten die aan de personeelsafvaardiging worden toegekend, verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, van de categorie bedienden en in voorkomend geval van de categorie kaderleden. Het wordt berekend op de wijze vastgesteld in de tweede en derde paragraaf.

§ 2. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een comité of in een raad zonder een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden, wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal der aldus bekomen twee quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën welke het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is. Deze regel is niet van toepassing op de in artikel 23, lid 2, bedoelde ondernemingen.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

§ 3. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een raad met een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

De mandaten worden verdeeld onder de verschillende personeelscategorieën in functie van de quotiënten verkregen in toepassing van het eerste lid zonder rekening te houden met de decimalen. Indien een categorie evenwel nog niet vertegenwoordigd is, wordt haar één van de overblijvende mandaten toegekend, en indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan elk van hen één van de overblijvende mandaten toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen worden het of de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

Art. 25. Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers tewerkstelt, worden deze jeugdige werknemers vertegenwoordigd :

1° in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers tewerkstelt en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers tewerkstelt;

2° in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers tewerkstelt en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers tewerkstelt;

3° in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers tewerkstelt.

Art. 26. § 1. Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafgevaardigden van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, van de categorie bedienden en, in voorkomend geval, van de categorie kaderleden van 25 jaar en ouder. Het wordt berekend op de wijze vastgesteld in de tweede en derde paragrafen.

§ 2. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een comité of in een raad zonder afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die de onderneming telt.

Indien het totaal der aldus bekomen twee quotiënten zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende

mandaat toegekend aan die van beide categorieën welke het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het hoogste aantal werknemers telt, indien beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

§ 3. Voor de verdeling van de mandaten die worden toegekend aan de personeelsafvaardiging in een raad met een afzonderlijke vertegenwoordiging voor kaderleden, wordt het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die de onderneming telt.

De mandaten worden verdeeld onder de verschillende personeelscategorieën in functie van de quotiënten verkregen in toepassing van het eerste lid zonder rekening te houden met de decimalen. Indien een categorie evenwel nog niet vertegenwoordigd is, wordt haar één van de overblijvende mandaten toegekend en indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan elk van hen één van de overblijvende mandaten toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen worden het of de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het hoogste aantal werknemers tellen.

Art. 27. De mandaten van plaatsvervangende afgevaardigden worden overeenkomstig de artikelen 24 tot 26 verdeeld.

Art. 28. Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd. Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van kaderleden.

Art. 29. De representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werkneemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten neergelegd worden.

Onderafdeling 5. Aan de onderafdelingen 3 en 4 gemeenschappelijke bepalingen.

Art. 30. Binnen zeven dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers, alsmede hun representatieve organisaties bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, bij de werkgever bezwaar indienen tegen :

1° de kiezerslijsten, vanwege het niet inschrijven of de onbehoorlijke inschrijving van kiezers of vanwege onjuistheden aangaande de vermeldingen bepaald in artikel 20;

2° de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;

3° de lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst die overeenkomstig de bepalingen van artikel 14 ter kennis van de werknemers is gebracht, een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult zoals die door de bepalingen van deze wet is vastgesteld;

4° de lijst van de kaderleden.

In het kader van de verkiezingsprocedure die de verkiezing van een raad voorafgaat, kan eveneens een bezwaar worden ingediend door de representatieve organisaties van kaderleden.

Art. 31. De raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever, spreekt zich binnen zeven dagen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaar uit over de ingediende klachten over de punten die in artikel 30 vermeld zijn. Op de dag van zijn beslissing laat de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever, in geval van wijziging een bericht van een rechtzetting aanplakken. Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt dit bericht eveneens medegedeeld aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht.

Art. 31bis. Binnen zeven dagen die volgen op het verstrijken van de termijn als bedoeld in artikel 31 binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de klachten, kunnen de betrokken werknemers, alsook de betrokken representatieve werknemersorganisaties, tegen deze beslissing of bij afwezigheid van een beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden hebben hetzelfde recht indien in de onderneming een raad moet worden opgericht.

De arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld, doet uitspraak binnen zeven dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

De beslissing van de rechtbank maakt, indien nodig, het voorwerp uit van een rechtzetting van de aanplakking bepaald in artikel 14.

Art. 32. De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van het kaderpersoneel en de definitieve vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie worden uiterlijk definitief afgesloten:

1° bij het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend;

2° bij het verstrijken van de termijn om beroep in te stellen, als geregeld door artikel 31bis, tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité, indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité.

3° op het ogenblik waarop het arbeidsgerecht uitspraak doet over een beroep, als geregeld door artikel 31bis, tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité.

Onderafdeling 6. - Voordracht van de kandidaten en opstelling van de stembiljetten.

Art. 33. § 1. Tot uiterlijk vijfendertig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 4, 6°, a), of hun volmachthebbers bij de werkgever kandidatenlijsten indienen.

In de ondernemingen die ten minste vijftien kaderleden tewerkstellen, kunnen kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door:

1° de representatieve organisaties van kaderleden;

2° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

§ 2. De indiening van de kandidatenlijsten kan gebeuren door verzending of overhandiging van papieren lijsten. De datum van de voordracht wordt dan bepaald door de datum van de verzending per post van de kandidatenlijsten of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever. De papieren kandidatenlijsten moeten conform het model zijn dat als bijlage gaat bij deze wet.

Met uitzondering van de bij § 1, tweede lid, 2°, bedoelde kandidatenlijsten, kan de indiening van de kandidatenlijsten eveneens gebeuren via een upload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In dat geval dient er verplicht gebruik te worden gemaakt van het model en het formaat dat als bijlage gaat bij deze wet. De datum van de voordracht wordt bepaald door de datum die op de webapplicatie aan de kandidatenlijst wordt toegekend.

Wanneer de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden een bepaalde wijze van voordracht van kandidaten in een bepaalde onderneming heeft gekozen, is zij ertoe gehouden deze wijze aan te houden voor alle verdere handelingen die betrekking hebben op de voordracht van kandidaten, met inbegrip van de aanpassing van de lijst of de vervanging van één of meer voorgedragen kandidaten zoals bedoeld in de artikelen 37, 38 en 40. Deze aanpassingen van de lijst of vervanging van de kandidaten dienen te worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet.

Elke kandidatenlijst die wordt opgeladen op de webapplicatie van de genoemde federale overheidsdienst wordt vermoed te zijn opgeladen door de betrokken representatieve organisatie van werknemers of kaderleden.

Indien wegens technische redenen de webapplicatie niet toelaat om kandidatenlijsten of aanpassingen eraan of vervangingen op te laden binnen de wettelijk bepaalde termijn, zal een bijkomende termijn ten belope van de duurtijd van de niet-toegankelijkheid van de webapplicatie worden toegekend teneinde de upload mogelijk te maken. In een dergelijk geval zullen de verlengingstermijn en de toepassingsmodaliteiten worden bekendgemaakt door middel van een bericht op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidatenarbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en kandidaten-kaderleden moeten onderscheidenlijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waar hun kandidatuur wordt voorgedragen. Het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld op basis van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven.

Eenzelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

§ 4. De volmachthebbers die de kandidatenlijsten hebben ingediend in uitvoering van § 1 kunnen ook voor de kiesverrichtingen, zoals bepaald bij deze wet, gemandateerd worden, om te handelen in naam van de organisatie in wier naam ze een lijst hebben ingediend.

Art. 34. De representatieve werknemersorganisaties bedoeld in artikel 4, 6°, a), en de representatieve organisaties van kaderleden richten tot de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft, een aanvraag om een volgnummer voor de kandidatenlijsten die zij voordragen, te bekomen.

De aanvraag moet door drie afgevaardigden van elke organisatie aan de minister worden gericht.

De minister stelt bij een eerste loting de volgnummers vast die worden toegekend aan de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden voor de raden en de comités mogen voordragen. Bij een volgende loting stelt hij de nummers vast die worden toegekend aan de organisaties die kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden voor slechts één van deze organen mogen voordragen.

Aan de lijsten van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-kaderleden en kandidaten-jeugdige werknemers die door dezelfde organisatie worden voorgedragen, wordt hetzelfde nummer toegekend.

Art. 35. De kaderleden, die overeenkomstig de bepalingen van artikel 33, § 1, tweede lid, individueel een lijst indienen, moeten bij de indiening van hun lijst de toekenning van een niet door de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft, toegekend nummer aan de werkgever aanvragen.

Indien verscheidene organisaties de werkgever hierom verzoeken, kent hij of zijn afgevaardigde aan de lijsten die door deze kaderleden worden voorgedragen bij loting nummers toe na het verstrijken van de in artikel 33 vastgestelde termijn en vóór de in artikel 36 voorgeschreven aanplakking. Een vertegenwoordiger van de kaderleden die een lijst hebben ingediend moet worden uitgenodigd om de trekking bij te wonen.

Art. 36. Binnen vijf dagen na het verstrijken van de in artikel 33 gestelde termijn, laat de werkgever of zijn afgevaardigde een bericht aanplakken met vermelding van de namen van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de namen van de kandidaten-kaderleden, zoals zij voorkomen op de lijsten neergelegd overeenkomstig artikel 33; de lijsten en de namen van de kandidaten worden voorgedragen in de bij artikel 40, eerste lid bedoelde volgorde.

Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Een vertegenwoordiger van elke organisatie of van de kaderleden die een lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen. De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Art. 37. Binnen zeven dagen na het verstrijken van de termijn voorgeschreven voor de aanplakking van het bericht bedoeld in artikel 36, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig achten.

De werknemers die hun kandidatuur of één of meerdere kandidaturen in strijd met de voorschriften van artikel 33, § 1, laatste lid, wensen in te trekken brengen dit ter kennis van de werkgever binnen dezelfde termijn.

Daags na de in het eerste lid bedoelde dag, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, alsook aan zijn volmachthebber, voor zover deze een adres meegedeeld heeft, of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen. Deze voorlegging gebeurt naar keuze van de werkgever hetzij per post, hetzij via een upload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In geval van klacht beschikken zij over een termijn van zes dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen wanneer zij dat nodig achten. Deze wijziging dient te worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. De kandidaten die het onderwerp zijn van een klacht omdat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Uiterlijk de tweede dag na die termijn van zes dagen, laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die al dan niet werden gewijzigd door de mannelijke en de vrouwelijke kandidaten overeenkomstig artikel 40, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die ze hebben voorgedragen en door de werknemers die hun kandidatuur intrekken. De aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De lijsten en de namen van de kandidaten worden voorgedragen in de bij artikel 40, eerste lid, bedoelde volgorde.

Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Art. 38. Tot de veertiende dag vóór de verkiezingen kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever:

1° een kandidaat die voorkomt op de overeenkomstig artikel 37, vierde lid, aangeplakte lijsten, vervangen in de volgende gevallen:

a) bij het overlijden van een kandidaat;
b) bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
c) wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;
d) bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

2° een kandidaat vervangen die van de lijst werd geschrapt overeenkomstig artikel 37, vierde lid, ingevolge de intrekking van zijn kandidatuur binnen de voorgeschreven termijn.

Deze vervanging dient te worden meegedeeld op een document overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet.

De nieuwe kandidaat zal op de lijst voorkomen, naargelang de keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, ofwel op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, ofwel als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Zodra de vervanging hem wordt betekend, worden de wijzigingen door de werkgever aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Art. 39. § 1. Binnen de vijf dagen die volgen op het verstrijken van de termijn vastgesteld voor de aanplakking van het in artikel 37, vierde lid bedoelde bericht, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, de betrokken representatieve organisaties van kaderleden, bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die tot de in het eerste lid van artikel 37 bedoelde klacht aanleiding heeft gegeven.

§ 2. De werkgever kan eenzelfde beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, wanneer de kandidaturen of de kandidatenlijsten niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en van deze wet, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend.

In het geval er geen klacht werd ingediend, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen vijf dagen na de termijn vastgesteld in artikel 37, eerste lid, voor de indiening van klachten.

§ 3. De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen veertien dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep. Deze uitspraak is niet vatbaar voor hoger beroep, noch voor verzet.

De kandidaten van wie de rechtbank oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op de dertigste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Binnen dertien dagen die de dag van de verkiezingen voorafgaan, mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd.

Art. 40. De lijsten moeten overeenkomstig de bij de loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen der kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het om een kandidaat of een kandidate gaat.

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 37, tweede lid, vastgestelde termijn.

De kandidaten kunnen vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever meedelen uiterlijk bij het verstrijken van de in artikel 37, tweede lid, vastgestelde termijn. Binnen dezelfde termijn betekenen de kandidaten aan de werkgever de aan hun naam of hun voornaam aan te brengen verbeteringen.

Onderafdeling 7. - Samenstelling van de stembureaus.

Art. 41. Voor de arbeiders en de bedienden worden afzonderlijke kiescolleges samengesteld wanneer het aantal bedienden in een onderneming met hoofdzakelijk arbeiders ten minste vijfentwintig bedraagt. Hetzelfde geldt voor een onderneming met hoofdzakelijk bediendenpersoneel waar ten minste 25 arbeiders werken.

Voor de jeugdige werknemers wordt eveneens een afzonderlijk kiescollege samengesteld wanneer de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt. In dit geval worden ze in mindering gebracht van de categorie arbeiders en van de categorie bedienden.

Voor de toepassing van de vorige leden van dit artikel wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie op de kiezerslijsten is ingeschreven na het afsluiten ervan.

Voor de verkiezingen van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste vijftien kaderleden telt op de lijst die voorkomt in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan.

Art. 42. In geval van samenstelling van afzonderlijke kiescolleges stemmen de arbeiders, de bedienden, de kaderleden en de jeugdige werknemers in afzonderlijke bureaus. De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever, mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

In elk kiescollege wordt één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen.

De raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werkgever, in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties, wijst de voorzitter aan van elk bureau dat wordt opgericht overeenkomstig het eerste lid. Hij wijst eveneens een plaatsvervangend voorzitter aan die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied daarvan in kennis.

Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau bekleden en de voorzitters en plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanstellen, in geval hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.

Zowel in het ene als in het andere geval worden deze voorzitters en plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het rechtsgebied en zo het niet mogelijk is de voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming, kan de sociaal inspecteur-districtshoofd daartoe een sociaal inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

De voorzitter van elk stembureau wijst zijn secretaris aan, evenals een plaatsvervangende secretaris. Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld. Als de raad of het comité geen beslissing neemt, dan wijst de sociaal inspecteur-districtshoofd of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Van dit voorschrift mag evenwel worden afgeweken met de instemming van de werknemersafgevaardigden of van de representatieve werknemersorganisaties. Zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen en moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de vierenvijftigste dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Art. 43. De zestigste dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever, op dezelfde

plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven.

Art. 44. Zeventig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de betrokken representatieve organisaties van werknemers en kaderleden als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen.

Zij wijzen het stembureau aan waar iedere getuige zijn opdracht gedurende het hele verloop der verrichtingen moet uitvoeren en verwittigen de getuigen die zij hebben aangewezen, evenals de werkgever.

De getuigen hebben het recht de in de artikelen 59 en 63 bedoelde omslagen te verzegelen en hun opmerkingen in het proces-verbaal van de verkiezing te laten opnemen.

Onderafdeling 8. - Periode gedurende welke de verschillende berichten moeten aangeplakt zijn.

Art. 45. Het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen blijft aangeplakt tot de vierentachtigste dag na de aanplakking ervan.

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de vijftiende dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming. Hierna en tot de vierentachtigste dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming, moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht met de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Indien de inlichtingen bedoeld in het vorige lid op elektronische wijze ter beschikking worden gesteld, moeten deze inlichtingen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht dat de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Afdeling II. - Stemverrichtingen.

Art. 46. Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat.]1, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en -bureaus.

Art. 47. De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming overhandigd ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Een bericht dat uitgehangen wordt op de laatste dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad.

De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief of door eender welk middel voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemmeling. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemmeling, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

Ingeval overeenkomstig artikel 57 per brief wordt gestemd, wordt de oproepingsbrief samen met het of de overeenkomstig artikel 54 gestempelde stembiljet(ten) overhandigd aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen ontvangstbewijs. Voor de werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, stuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de overeenkomstig artikel 54 gestempelde stembiljet(ten). Deze verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege. De getuigen moeten door de voorzitter behoorlijk worden verwittigd en mogen deze verrichting bijwonen.

De oproepingsbrief, alsmede de bij de artikelen 14, 31 en 36 bedoelde berichten moeten de volgende vermelding bevatten :

"Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.".

De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

Art. 48. Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen. De werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

Art. 49. De uren tijdens welke de stembureaus open zijn, worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens hun werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede werking van de onderneming erdoor kan gehinderd worden. De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn. Nochtans, wanneer het niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of, hij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging.

Wanneer het niet mogelijk is om alle werknemers te laten deelnemen aan de stemming tijdens hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingsonkosten van de werknemers terug die zich naar de kiesbureaus begeven buiten hun werkuren.

Art. 50. § 1. Negentig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, vindt de stemming plaats in lokalen die door de werkgever ter beschikking van de kiesbureaus worden gesteld.

§ 2. De stembiljetten die voor de stemming gebruikt worden, moeten overeenstemmen met het model in bijlage bij deze wet. Ze worden aangemaakt door toedoen van de werkgever.

De namen van de kandidaten op de stembiljetten moeten overeenstemmen met deze op de definitieve kandidatenlijsten.

§ 3. In afwijking van § 2 is het in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen ressorteren, toegelaten om een foto van elke kandidaat op de stembiljetten toe te voegen overeenkomstig het model in bijlage bij deze wet, voor zover de handicap van de kiezers het rechtvaardigt en mits akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Art. 51. De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

Art. 52. Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur, vastgesteld voor de aanvang of de hervatting van de kiesverrichtingen, wijst de voorzitter ter hunner vervanging kiezers aan onder de eerste die opkomen zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede werking van de onderneming mag schaden.

Art. 53. De voorzitter handhaaft de orde en zorgt ervoor dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen.

Art. 54. De voorzitter vergewist er zich van dat de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld.

Indien er slechts één kiescollege is opgericht, ingeval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-bedienden en voor de kandidaten-arbeiders, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer er slechts één kiescollege is opgericht, in geval alleen lijsten van kandidaten-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; ingeval enkel lijsten van kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden zijn opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jeugdige werknemers is opgericht krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige werknemers.

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer slechts één kiescollege is opgericht en gelijktijdig voor kandidaten-bedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd.

Wanneer de kiezer de voorgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, doch moet hij hem een ander geven. De voorzitter moet op dezelfde wijze te werk gaan zo de kiezer zijn stembiljet beschadigt.

Art. 55. De kiezer, die wegens zijn lichamelijke toestand niet alleen naar de voor de stemming bestemde plaats kan gaan of zelf zijn stem niet kan uitbrengen, mag met de toestemming van de voorzitter zich door iemand laten leiden of bijstaan.

Art. 56. De kiezer mag niet meer stemmen uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn.

Indien de kiezer de voorkeur wil geven aan één enkele der voorgedragen lijsten en hij met de orde van voordracht der kandidaten van deze lijst instemt, brengt hij zijn stem uit in het vakje bovenaan de lijst.

Wenst hij deze orde te wijzigen, dan brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van één of meerdere kandidaten, aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

Art. 57. Bij aanzienlijke spreiding van het personeel alsmede in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, mag de stemming per brief worden toegelaten ingevolge het akkoord tussen de werkgever en alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie van werknemers, uiterlijk zesenvijftig dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de verkiezingen worden aangekondigd.

Een zelfde akkoord kan de stemming per brief toelaten in geval van nachtarbeid voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan voor de werknemers van de betrokken categorie :

1° het aantal werknemers tewerkgesteld tussen 20 u. en 6 u. op de dag van de verkiezing, bedraagt niet meer dan 5 % van het aantal op dezelfde datum tewerkgestelde werknemers;

2° en het aantal werknemers tewerkgesteld tussen 20 u. en 6 u. op de dag van de verkiezing, bedraagt niet meer dan vijftien.

Een zelfde akkoord kan de stemming per brief toelaten wanneer de werknemers niet tewerkgesteld worden tijdens de openingsuren van de kiesbureaus.

Indien de stemming per brief geschiedt, wordt het gevouwen en afgestempelde stembiljet in een eerste omslag gestoken, die opengelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag, eveneens open doch gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift :

"Aan de voorzitter van het stembureau voor de verkiezingen van de ondernemingsraad (of van het comité voor preventie en bescherming op het werk) van ..... (naam van de onderneming), ... straat, te .....".

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau "bedienden", "arbeiders", "kaderleden" of "jeugdige werknemers" en bovendien de vermelding "afzender", de naam van de kiezer en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van een handtekening van de kiezer. Dit alles wordt aan de kiezer onder een derde gesloten omslag geadresseerd. Het voorafgaande geldt voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt gezonden of overhandigd.

Art. 58. Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet gevouwen, zoals bij artikel 54, eerste lid, is bepaald, terug in de eerste omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt. Hij sluit deze tweede omslag en brengt er de vermeldingen op aan die bij artikel 57, zesde lid, zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen vóór de sluiting van de stemming.

Worden als ongeldig beschouwd :

1° de na het sluiten van de stemming binnengekomen stembiljetten;

2° de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer, zoals bepaald in artikel 57, zesde lid, ontbreekt;

3° de stembiljetten teruggezonden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau.

In deze gevallen opent de voorzitter de buitenomslagen in aanwezigheid van het daartoe, indien noodzakelijk, speciaal samengeroepen bureau. De binnenomslagen met het ongeldige stembiljet worden bewaard volgens de modaliteiten bepaald in artikel 68.

Art. 59. Wanneer de stemming gesloten is en voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, zonder deze te openen.

Zoals van de overige kiezers die aan de stemming in de onderneming hebben deelgenomen, wordt ook de naam van ieder per brief stemmende kiezer, bij de ontvangst, door de secretaris aangestipt op de kiezerslijst die voor de verzending van de stembiljetten heeft gediend.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze mogen geopend worden.

Het bureau maakt vervolgens het proces-verbaal op en tekent het aantal kiezers op die aan de stemming hebben deelgenomen, alsmede het aantal teruggenomen en ongebruikte stembiljetten.

De teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten, alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, welke door de leden van het bureau die deze bijhielden en door de voorzitter zijn ondertekend, worden in een verzegelde omslag gestoken.

Indien slechts één kiescollege bestaat in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-arbeiders en voor de kandidaten-bedienden, geschieden voornoemde verrichtingen afzonderlijk. Dit geldt ook wanneer een kiescollege voor jeugdige werknemers is opgericht.

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen. Hierbij gedraagt hij zich naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd of van een sociaal inspecteur die hij afvaardigt.

Afdeling III. - Na de stemverrichtingen.

Onderafdeling 1. - Stemopneming.

Art. 60. Zodra de voormelde verrichtingen beëindigd zijn, gaat het bureau over tot de stemopneming.

Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdagen. In dat geval moet hij alle maatregelen treffen, voorgeschreven in artikel 59 voor het geval dat de kiesverrichtingen verschillende dagen duren.

De voorzitter opent de stembus, haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen en opent deze omslagen. Wanneer een omslag verscheidene stembiljetten bevat, dan worden deze ongeldig verklaard. De overige stembiljetten worden opnieuw in de stembus gebracht en de inhoud ervan wordt gemengd.

De voorzitter ledigt de stembus, telt de stembiljetten, tekent het aantal op in het proces-verbaal, ontvouwt ze en deelt ze met medewerking van de bijzitters in de volgende categorieën in:

1° stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of voor één of meer kandidaten van deze lijst; in een afzonderlijke categorie wordt voorzien voor elke lijst in de volgorde van de nummers van deze lijsten;
2° verdachte stembiljetten;
3° ongeldige stembiljetten;
4° blanco stembiljetten.

De biljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem voor één of meer kandidaten van dezelfde lijst, worden in de eerste categorie gerangschikt; de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het biljet meer naamstemmen telt dan er werkelijke mandaten toe te wijzen zijn.

Indien het noodzakelijk is, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te onderbreken. In dat geval moet hij alle maatregelen treffen, voorgeschreven in artikel 59 voor het geval de kiesverrichtingen verschillende dagen duren.

Art. 61. Ongeldig zijn :

1° de andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer zijn overhandigd op het ogenblik van de stemming;

2° de stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst is uitgebracht;

3° de stembiljetten waarop de kiezer een stem bovenaan een lijst en tevens één of meer stemmen voor één kandidaat of meerdere kandidaten van een andere lijst of meerdere andere lijsten heeft uitgebracht of de stembiljetten met stemmen voor kandidaten van verschillende lijsten;

4° de stembiljetten waarvan de vorm of de afmetingen zijn veranderd of die binnenin enig papier of voorwerp bevatten of waarvan de kiezer door een teken, een doorhaling of een merk kan worden herkend.

Het teken van de stemming, zelfs wanneer het op onvolmaakte wijze is aangebracht, wordt als een geldig uitgebrachte stem beschouwd tenzij het duidelijk in de bedoeling van de kiezer lag het stembiljet herkenbaar te maken.

Blanco zijn de stembiljetten waarop geen enkele stem is uitgebracht.

Art. 62. Bij de verdachte stembiljetten rangschikt de voorzitter de stembiljetten waaromtrent hijzelf aan de geldigheid twijfelt of waaromtrent een ander lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken over de geldigheid ervan. Hij parafeert deze verdachte stembiljetten.

De verdachte stembiljetten worden volgens de beslissing van de voorzitter bij de categorie gevoegd waartoe zij behoren.

De voorzitter vermeldt in het proces-verbaal het voorbehoud dat hijzelf of één of meer leden van het bureau menen te moeten behouden.

De stembiljetten van iedere categorie worden door de leden van het bureau geteld. Dezen tellen ook het aantal door elke kandidaat behaalde naamstemmen.

Art. 63. Het bureau stelt vast en bepaalt het aantal ongeldige en blanco stembiljetten en, voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen, het aantal stemmen die enkel op kandidaten van de lijst zijn uitgebracht en het aantal door iedere kandidaat behaalde naamstemmen. Al deze getallen worden in het proces-verbaal opgenomen.

Na afloop van deze verrichtingen worden de stembiljetten gerangschikt zoals bij artikel 60, vierde lid, 1°, 3° en 4° is bepaald en worden zij in afzonderlijke en te sluiten omslagen gestoken. De voorzitter zendt deze omslagen aan de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau is, zendt hij ze onverwijld aan de werkgever.

Onderafdeling 2 Verdeling van de mandaten en aanwijzing van de gekozenen.

Art. 64. Het bureau verdeelt de mandaten en wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan, dadelijk na de sluiting van de opnemingsverrichtingen.

Indien er een hoofdbureau is, worden de processen-verbaal van de andere bureaus naar dit bureau gezonden, dat een algemene telling houdt van de uitslagen der stemming, de mandaten verdeelt en de gekozenen aanwijst.

De verkiezing geschiedt door één enkele stemronde.

Art. 65. Wanneer er meerdere lijsten zijn, deelt het bureau het kiescijfer van elke lijst, dat gelijk is aan het aantal biljetten met een geldige lijststem of waarop enkel geldige stemmen voor één of meer kandidaten op de lijst voorkomen, achtereenvolgens door 1, 2, 3, 4, enz. en rangschikt de quotiënten, opgesteld in twee decimalen, naar de orde van belangrijkheid tot een totaal aantal quotiënten, gelijk aan het aantal te verkiezen gewone leden, is bereikt. De biljetten die bovenaan werden ingevuld en ten voordele van een of meerdere kandidaten van dezelfde lijst worden beschouwd als lijststemmen.

De verdeling onder de lijsten geschiedt door toekenning aan elke lijst van evenveel mandaten als het kiescijfer quotiënten heeft gegeven die gelijk zijn aan of hoger dan het laatste nuttig quotiënt.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. Bij staking van kiescijfers wordt het mandaat toegekend aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die, in toepassing van de bij artikel 66 vastgestelde procedure, het bijkomend mandaat toegekend zou krijgen dat aan zijn lijst toekomt en die de meeste stemmen heeft behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid aan de kandidaat die in de onderneming de grootste anciënniteit heeft.

Art. 66. De aanwijzing van de verkozen kandidaten geschiedt op de volgende wijze : wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels dat aan de lijst toekomt, zijn al die kandidaten gekozen.

Is dat aantal groter, dan worden de zetels toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het bijzonder verkiesbaarheidscijfer bereiken. Zijn er nog mandaten te begeven, dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste stemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens de gekozenen aan te wijzen, kent het hoofdstembureau aan de kandidaten individueel de lijststemmen toe die ten gunste van de orde van voordracht zijn uitgebracht.

Dit aantal lijststemmen wordt verkregen door het aantal van de bovenaan op de lijst ingevulde stembiljetten te vermenigvuldigen met het aantal van de zetels door deze lijst behaald. De toekenning van de lijststemmen geschiedt door overdracht : aan de naamstemmen die door de eerste kandidaat van de lijst zijn behaald, worden zoveel lijststemmen toegevoegd als nodig is om het verkiesbaarheidscijfer van die lijst te bereiken; is er een overschot, dan wordt dat op gelijke wijze toegekend aan de tweede kandidaat, en zo verder tot alle lijststemmen zijn toegekend.

Het bijzonder verkiesbaarheidscijfer van elke lijst wordt verkregen door het totaal van de in aanmerking komende stemmen te delen door het getal van de aan de lijst toegekende zetels, vermeerderd met één.

Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van één tot vier en naar boven voor een decimaal van vijf tot negen.

Het totaal van de in aanmerking komende stemmen wordt verkregen door het aantal stembiljetten met een geldige stem bovenaan de lijst gevoegd bij de stembiljetten met geldige stemmen voor één of meerdere kandidaten, te vermenigvuldigen met het aantal zetels dat aan de lijst toekomt.

Art. 67. Op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, worden de niet verkozen kandidaten plaatsvervangend verklaard volgens de regel bepaald voor de gewone verkozenen, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

Vooraleer de plaatsvervangende en resterende niet-verkozen kandidaten worden aangewezen, gaat het bureau, na weglating van de gewone verkozen kandidaten, over tot een tweede individuele toewijzing van de lijststemmen die aan de orde van de voordracht ten goede komt; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de gewone kandidaten, doch te beginnen met de eerste van de niet verkozen-kandidaten in de orde van de voordracht. Alle plaatsvervangers evenals hun volgorde en de voorlopige volgorde van de resterende niet-verkozen kandidaten worden bepaald in functie van het aantal bekomen naamstemmen vermeerderd met de hen toegewezen lijststemmen bij deze tweede individuele toewijzing.

De volgorde van de plaatsvervangers en de volgorde van de niet-verkozen kandidaten wordt opgenomen in het proces-verbaal.

Art. 68. Na verloop van deze verrichtingen sluit het bureau, dat de verkozenen heeft aangewezen, het proces-verbaal, dat door alle leden van het bureau wordt ondertekend.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

1° het origineel van de processen-verbaal, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde algemene directie; deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde federale overheidsdienst;

2° een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart voor de toepassing van artikel 79;

3° bij een aangetekend schrijven, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties; hij moet echter niet overgaan tot deze

verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

Tezelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Met het oog op deze verzending van resultaten, zal de werkgever aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, langs elektronische weg of bij ontstentenis, door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, inlichtingen verstrekken die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren en inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie. Deze inlichtingen worden verzonden overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; uiterlijk op de zestigste dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen die toelaten de onderneming die verkiezingen organiseert te identificeren, en uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie.

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van vijfentwintig dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt hij de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aangeplakt met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité.

Bij gebreke aan aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt het bericht met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité aangeplakt op de plaats waar het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt zou zijn aangeplakt geweest indien het niet op elektronische wijze was ter beschikking gesteld.

Dat bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming.

Art. 69. Indien slechts één kiescollege bestaat in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-bedienden en voor de kandidaten-arbeiders geschieden de in de artikelen 60 tot 68 bedoelde verrichtingen voor elke categorie van kandidaten afzonderlijk.

Afdeling IV. - Organisatie van nieuwe verkiezingen.

Art. 70. De verkiezingen worden georganiseerd buiten de periode bepaald in artikel 9 van deze wet :

1° in geval van gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen;

2° zodra het aantal gewone afgevaardigden kleiner is dan twee en er geen plaatsvervangende afgevaardigden of geen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten; deze verkiezingen worden overeenkomstig de artikelen 13 en volgende van deze wet gehouden en op basis van de beslissingen genomen door de werkgever in uitvoering van artikel 12 bij de vorige verkiezingen van hetzelfde orgaan, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank;

3° wanneer de procedure te laat werd ingezet terwijl de onderneming voldeed aan de voorwaarden voor de oprichting of de hernieuwing van een orgaan;

4° wanneer de beroepen voor de arbeidsgerechten een vertraging in de procedure hebben veroorzaakt;

5° wanneer de kiesverrichtingen geschorst werden wegens staking of tijdelijke werkloosheid.

Afdeling V. - Elektronisch stemmen.

Art. 71. In afwijking van de artikelen 50, 51, 54 en 59 tot 63, kan tot elektronisch stemmen worden overgegaan onder de door deze afdeling bepaalde voorwaarden.

Art. 72. Het informaticasysteem dat aangewend wordt, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;

2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal :

a) de datum van de verkiezingen;
b) het betrokken orgaan;
c) het nummer van het stembureau;
d) het betrokken kiescollege;
e) het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen (in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit);
f) het aantal blanco stemmen;
g) het aantal lijststemmen;
h) het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst;
i) het aantal stemmen behaald door elke kandidaat;
j) het aantal effectieve mandaten per lijst;
k) de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst;
l) de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst;

3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;

4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; de kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen;

5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim der stemming;

6° …

7° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.

Art. 73. Een systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt :

1° indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 72;

2° indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;

3° indien het werd neergelegd bij de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 74. De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet met unanimiteit genomen worden door elke betrokken raad of comité.

De raad of het comité zal voorafgaandelijk ingelicht zijn van de in de artikelen 72 en 73 opgenomen punten.

Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht bepaald in artikel 14.

Art. 75. De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende opleiding krijgen.

Art. 76. Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen.

Art. 77. De getuigen van het hoofdbureau kunnen de codering van de kandidatenlijsten bijwonen.

Afdeling VI. - Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen.

Art. 78. § 1. De kiesprocedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie overeenkomstig de bepalingen van artikel 33.

Hetzelfde geldt wanneer alle in overeenstemming met de voorschriften van artikel 33 ingediende kandidaturen ingetrokken werden overeenkomstig de bepalingen van artikel 37 of nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank in het kader van het beroep geregeld door artikel 39.

Bij gebrek aan kandidaten, in de hypotheses bedoeld in de voorgaande leden, moet de stemming niet georganiseerd worden. De werkgever neemt zelf de beslissing om de kiesprocedure stop te zetten na verloop van de in artikel 33 bepaalde termijn of, in voorkomend geval na kennisgeving van het vonnis dat alle kandidaturen zou nietig verklaren in het kader van het beroep geregeld door artikel 39.

De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of uploadt hij een afschrift van dit bericht op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Een afschrift van de beslissing wordt, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties verzonden; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

Volgend op deze beslissing van de werkgever moet geen enkel stembureau samengesteld worden en moet niet overgegaan worden tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven.

§ 2. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorie(ën) overeenkomstig de bepalingen van artikel 33.

Hetzelfde geldt wanneer alle in overeenstemming met de voorschriften van artikel 33 ingediende kandidaturen ingetrokken werden overeenkomstig de bepalingen van artikel 37 of nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank in het kader van het beroep geregeld door artikel 39.

De kiesprocedure wordt voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten neergelegd werden.

In het geval bedoeld bij de vorige leden, stelt het stembureau dat samengesteld is voor de werknemerscategorie die het grootste aantal kiezers telt de stopzetting van de kiesprocedure vast aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven. Deze vaststelling gebeurt in een proces-verbaal, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmelingen zoals voorgeschreven in artikel 68, tweede lid.

Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau, aangeplakt ter attentie van het personeel.

§ 3. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Een stembureau wordt samengesteld voor de werknemerscategorie waarop het eerste lid van toepassing is. Het stembureau komt samen aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de betrokken werknemerscategorie om de stopzetting van de kiesprocedure vast te stellen. Het stelt het proces-verbaal op, overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze beslissing van het stembureau, moet er niet overgegaan worden tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven.

De kandida(a)t(en) zijn van rechtswege verkozen. Het resultaat moet meegedeeld worden aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor het opmaken van statistieken, en dit overeenkomstig artikel 68, derde lid.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmelingen zoals voorgeschreven in artikel 68, tweede lid.

Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau, aangeplakt ter attentie van het personeel. De namen van de van rechtswege verkozen werknemers vormen eveneens het voorwerp van een aanplakking. Als verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

De van rechtswege verkozen kandidaat geniet als effectief verkozene van de bescherming tegen ontslag van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, zelfs indien hij de enige verkozene is en derhalve het orgaan niet zal kunnen functioneren.

Afdeling VIbis. - Beroep tot nietigverklaring van de verkiezing, tot verbetering van de verkiezingsuitslag, of beroep tegen de beslissing tot stopzetting van de procedure of tegen de aanwijzing van de werkgeversvertegenwoordiging.

Art. 78bis. § 1. De arbeidsrechtbank doet uitspraak over de beroepen die binnen dertien dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming als bedoeld in artikel 68 zijn ingesteld door de werkgever, de werknemers of de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties en die betrekking hebben op een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van een beslissing tot stopzetting van de procedure, of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslag.

Een beroep kan eveneens worden ingesteld, binnen dezelfde termijn, in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, omschreven overeenkomstig de bepalingen van deze wet, zouden bekleden.

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen zevenenzestig dagen na aanplakking van de uitslag der stemming als bedoeld in artikel 68. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal, en van de stembiljetten.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder der gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, en aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen.

§ 2. Het arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken, betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van een beslissing tot stopzetting van de procedure, of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen of tegen de aanduiding van de werkgeversafvaardiging.

De termijn van hoger beroep is vijftien dagen, te rekenen van de kennisgeving van het vonnis.

Het arbeidshof doet uitspraak binnen vijfenzeventig dagen die volgen op het uitspreken van het vonnis door de arbeidsrechtbank.

De arresten worden ter kennis gebracht aan de bij § 1, vierde lid, bedoelde personen en organisaties.

§ 3. De nieuwe verkiezingsperiode vangt aan binnen drie maanden die volgen op de beslissing van de definitieve nietigverklaring.

Afdeling VII. - Vervanging van de gewone leden.

Art. 79. Wanneer een einde komt aan het mandaat van een of meer gewone leden van de afvaardiging van de werknemers, worden deze achtereenvolgens vervangen door:

1° 1de plaatsvervangende leden van dezelfde lijst in de volgorde waarin zij werden verkozen;
2° de niet verkozen kandidaten van dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67, derde lid en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming.

Art. 80. Wanneer een lid van de afvaardiging van de werkgever zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanwijzen die dezelfde functie bekleedt.

Wanneer de functie van een lid van de afvaardiging van de werkgever wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanwijzen die een van de functies uitoefent, die bepaald zijn in het bericht bedoeld in artikel 14 dat in voorkomend geval gewijzigd is overeenkomstig het achtste lid.

Gedurende de maand die volgt op het ogenblik waarop zij kennis hebben genomen van de aanwijzing van de vervanger als bedoeld in het eerste lid, kunnen de personeelsafgevaardigden een beroep instellen bij de arbeidsgerechten. Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald in artikel 78bis, §§ 1 en 2.

De lijst van de leidinggevende functies bepaald overeenkomstig artikel 12 en eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank in het kader van het beroep geregeld door artikel 12bis, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel, vastgesteld op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen, op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast overeenkomstig de volgende werkwijze.

De werkgever legt de raad of het comité schriftelijk een voorstel tot aanpassing van de lijst voor die ter informatie de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen bevat. De raad of het comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever schriftelijk zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats bepaald in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Binnen zeven dagen volgend op de aanplakking van de beslissing is een beroep tegen deze beslissing mogelijk overeenkomstig dezelfde voorwaarden als die van in artikel 12bis.

De beslissing tot aanpassing van de lijst wijzigt de lijst van de leidinggevende functies vastgesteld in het bij artikel 12 bedoelde bericht; dit bericht wordt bewaard tot aan de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

TITEL III. - Andere bepalingen betreffende de raden en comités.

HOOFDSTUK I. - Gemeenschappelijke bepalingen.

Art. 81. De raad of het comité, bijeengeroepen door het ondernemingshoofd, vergadert ten minste eenmaal per maand op de datum, het uur en de plaats die door het ondernemingshoofd worden vastgesteld.

Is geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanduiding van een werkgeversafgevaardigde ingesteld, zoals geregeld door artikel 78bis, dan wordt de eerste vergadering van de raad of het comité gehouden uiterlijk binnen dertig dagen na het verstrijken van de beroepstermijn vastgesteld door voornoemde wet, en, in het andere geval, binnen dertig dagen na de definitieve gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

De in het voorafgaande lid bepaalde algemene regel is evenwel alleen dan van toepassing wanneer geen bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement voorkomen waarbij een kortere termijn wordt bepaald.

Wanneer een beroep wordt ingesteld tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanduiding van een werkgeversafgevaardigde, zoals geregeld door artikel 78bis, blijft de oude raad of het oude comité zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief is geworden.

Art. 82. De werkgever moet de raad of het comité bijeenroepen wanneer ten minste een derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging hem hierom verzoekt. De verzoekers doen mededeling van de punten die zij op de agenda geplaatst wensen te zien.

Art. 83. De aanvullende vervoerskosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen :

1° wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;

2° wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, met hun eigen vervoermiddelen vergaderingen moeten bijwonen;

3° wanneer zij zich in de onmogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijzen gebruik te maken.

Art. 84. De secretaris van de raad of het comité maakt de notulen van iedere vergadering op.

In de notulen worden opgetekend : de in de raad of het comité gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsmede een getrouwe korte inhoud van de beraadslagingen.

De notulen der vergadering worden bij de opening van de volgende vergadering voorgelezen en goedgekeurd.

HOOFDSTUK II. - Bijzondere bepalingen betreffende de ondernemingsraad.

Art. 85. De raad kan beslissen dat hij in de toekomst de aan een comité opgedragen taken zal vervullen, waarbij de volgende voorwaarden gelden :

1° de beslissing kan eerst genomen worden na eensluidend advies van het comité;

2° de beslissing kan alleen dan worden genomen wanneer de werknemersorganisaties die in de personeelsafvaardiging van de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn, ten minste 60 pct. van de personeelsleden verenigen;

3° de raad zal vooraf een beroep doen op de medewerking van personen die reeds zitting hebben in het comité, met name van de preventieadviseur, van het lid of van de leden van het leidinggevend personeel, van de geneesheer en van de sociaal assistente van de medische dienst en, eventueel van technici van de onderneming;

4° de beslissing heeft pas uitwerking nadat zij is goedgekeurd door de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft.

Art. 86. In de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tewerkstellen en waar een raad moet worden opgericht, oefenen de personeelsafgevaardigden, verkozen voor het comité het mandaat uit van afgevaardigden voor de raad.

Wanneer deze afgevaardigden overeenkomstig artikel 79 worden vervangen, oefenen hun plaatsvervangers eveneens hun mandaat in de raad uit.

De raad blijft afzonderlijk functioneren volgens de regeling vastgesteld bij artikel 22 van de wet van 20 september 1948.

TITEL IV. - Toezicht en slotbepalingen.

HOOFDSTUK I. - Toezicht.

Art. 87. Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, worden de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en haar uitvoeringsbesluiten en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met betrekking tot de aanwijzing van de afgevaardigden van het personeel van de comités voor preventie en bescherming op het werk, en haar uitvoeringsbesluiten, alsook deze wet.

Art. 88. Zij mogen eveneens van de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers mededeling eisen van de kiezerslijsten evenals van ieder bewijsstuk betreffende de voorwaarden inzake kiesrecht en inzake verkiesbaarheid en van alle inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het vervullen van hun opdracht.

Art. 89. Zij mogen eveneens van de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers mededeling eisen van de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad. Zij mogen de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen, indien daartoe een behoorlijk gemotiveerde aanvraag is gedaan hetzij door de raad, hetzij door de werkgever, hetzij door de afgevaardigden van de werknemers; zij zijn evenwel niet stemgerechtigd.

HOOFDSTUK II. - Diverse en slotbepalingen.

Art. 90. Voor het bepalen van de inbreuken bedoeld in artikel 32, 1° en 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, alsook in artikel 82, 1° en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten de bepalingen van deze wet in aanmerking worden genomen.

Art. 91. Het koninklijk besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, wordt opgeheven.

Art. 92. Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

BIJLAGEN

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

SOCIALE VERKIEZINGEN 2016

Brochure betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden
en de comités voor preventie en bescherming op het werk

Juni 2015

Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen
Cel Inspraakorganen

Cette brochure peut être également obtenue en français.

Volledige of gedeeltelijke verveelvoudiging van de teksten uit deze brochure mag alleen met bronvermelding

VOORWOORD

Elke vier jaar hebben in de Belgische ondernemingen de sociale verkiezingen plaats. Deze verkiezingen worden georganiseerd om de vertegenwoordigers van de werknemers aan te duiden in de inspraakorganen van de ondernemingen, met name de ondernemingsraad (verder: "raad") en het comité voor preventie en bescherming op het werk (verder: "comité").

De volgende sociale verkiezingen zullen plaatsvinden tussen 9 en 22 mei 2016.

De verkiezingen moeten georganiseerd worden in de ondernemingen volgens zeer precieze regels. Deze brochure werd opgesteld zodat de ondernemingen zich kunnen voorbereiden op de verschillende stappen van de procedure en zodat zij kunnen beschikken over een praktische gids doorheen deze stappen.

Merk op dat er onder de huidige stand van de regelgeving nog geen sprake is van een volledige eenmaking van de statuten arbeiders/bedienden. De opdeling arbeiders/bedienden blijft voor de sociale verkiezingen 2016 dan ook verder ongewijzigd.

INHOUD

Voorwoord 3

Inhoud

INLEIDING – Digitale communicatie 6

HOOFDSTUK 1 - Enkele nuttige begrippen **8**

Afdeling 1 - Begrip onderneming *8*

1.1 De raad en het comité op het niveau van de technische bedrijfseenheid 8

1.2 De technische bedrijfseenheid komt overeen met de juridische entiteit 9

1.3 De juridische entiteit is samengesteld uit meerdere technische bedrijfs-eenheden 9

1.4 Meerdere juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid 9

Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden *11*

2.1 Begrip «werknemer» 11

2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers 11

2.3 Berekening van het aantal werknemers 13

2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten 15

Afdeling 3 - Categorieën van werknemers 17

3.1 Arbeiders en bedienden 17

3.2 Jeugdige werknemers 17

3.3 Kaderleden 17

3.4 Leidinggevend personeel 17

Afdeling 4 - Representatieve organisaties *19*

4.1 Representatieve werknemersorganisaties 19

4.2 Representatieve organisaties van kaderleden 19

Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen 20

Afdeling 6 - Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen 21

6.1 Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten 21

6.2 Nederlands taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten 22

6.3 Frans taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten 22

HOOFDSTUK 2 - De verkiezingsprocedure **23**

Afdeling 1 - Datum van de verkiezingen 23

1.1 Datum van de verkiezingen 23

1.2 Dagen X en Y 23

1.3 Belang van de chronologie 23

1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming 23

Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure *24*

2.1 X - 60: eerste schriftelijke aankondigingen 24

2.2 Van X - 60 tot X - 35: raadplegingen 25

2.3 X - 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen 26

2.4 Van X - 35 tot X - 28: beroepen 27

2.5 Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank 27

2.6 Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van 27

het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt 27

Afdeling 3 - Dag X: aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt *34*
3.1 Aanplakking van het bericht 34
3.2 Afschriften 35
3.3 Rechtzetting van de verkiezingsdatum 35
Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y: verkiezingsprocedure *36*
BEZWAREN BETREFFENDE HET BERICHT VAN DAG X 36
4.1 X + 7 dagen: Bezwaren 36
4.2 Van X + 7 tot X + 14: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting 36
4.3 Van X + 14 dagen tot X + 21: beroepen 36
4.4 X + 28: Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt 37
UITSTEL VAN DE KIESVERRICHTINGEN 37
4.5 Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen 37
KANDIDATUREN
4.6 X + 35: Indienen van de kandidatenlijsten 38
4.7 Van X + 35 tot X + 40 41
4.8 Van X + 40 tot X + 56 41
4.9 Van X + 47 tot X + 61: Beroep tegen de kandidatenlijsten 43
4.10 X + 76: Vervanging van kandidaten en aanplakking 44
4.11 X + 77: Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten 45
SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN VAN DE STEMBUREAUS 46
4.12 Samenstelling van de kiescolleges 46
4.13 Van X + 40 tot X + 70: Samenstelling van de stembureaus 47
4.14 Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen 48
4.15 X + 56: Stemming per brief 51
4.16 X + 80: oproeping van de kiezers 52
Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y: Verkiezingen en stemopneming 54
5.1 De stemverrichtingen 54
5.2 Verloop van de stemverrichtingen 55
5.3 Stemopneming 57
5.4 Verdeling van de mandaten 60
5.5 Aanwijzing van de verkozenen 63
5.6 Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming 66
Afdeling 6 - Elektronisch stemmen **68**
Afdeling 7 - Na dag Y *70*
7.1 Y + 1: Afsluiting van de kiesverrichtingen 70
7.2 Y + 2: Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en samenstelling van de raad en het comité 70
7.3 Y + 15: Beroep bij de arbeidsrechtbank 70
7.4 Y + 69: Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt 71
7.5 Y + 84: Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof 71
7.6 Y + 86: Verwijdering van de aangeplakte berichten 71
7.7 Y + 144: Beslissing van het arbeidshof 71
7.8 Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe comité 72

HOOFDSTUK 3 - Samenvatting van de verkiezingskalender **75**

HOOFDSTUK 4 – Nuttige informatie **85**

Inleiding – Digitale communicatie

Sinds de sociale verkiezingen van 2004 spant de FOD WASO zich steeds meer in voor de vereenvoudiging van de procedure sociale verkiezingen. Voor de sociale verkiezingen van 2016 werd opnieuw een stap verder gezet in deze vereenvoudiging door de algemene omkadering van de verkiezingsprocedure nog verder uit te breiden en te verfijnen.

1.1 Modelformulieren

De FOD WASO stelt op haar website een reeks modelformulieren ter beschikking die door de ondernemingen gebruikt kunnen worden gedurende de verkiezingsprocedure. Nieuw voor de sociale verkiezingen 2016 is het ter beschikking stellen van nieuwe modelformulieren voor de ondernemingen, alsook modelformulieren waarvan het gebruik uitsluitend aan de representatieve organisaties toekomt.

Verplichte modellen: Deze modellen gaan als bijlage bij de wet betreffende de sociale verkiezingen en hebben dus een verplicht karakter. In geval de werkgever of de gebruiker kiest om eigen formulieren op te stellen of modellen te gebruiken gegenereerd door softwarepakketten van derden, dienen deze formulieren conform te zijn aan de modellen die als bijlage gaan bij de wet.

Met het oog op de uniformiteit van de modelformulieren en rekening houdende met de tijd die deze derden nodig hebben om software in het kader van de sociale verkiezingen te programmeren worden de modelformulieren die een verplicht karakter hebben vanaf december 2014 online ter beschikking gesteld.

Niet-verplichte modellen: Naast de modelformulieren die als bijlage gaan bij de wet worden er ook modellen voorzien die geen verplicht karakter hebben. Deze worden op de website van de FOD WASO aangeboden als hulpmiddel voor de ondernemingen bij de organisatie van de sociale verkiezingen, maar kunnen ook door derden opgenomen worden in software ontwikkeld in het kader van de sociale verkiezingen.

1.2 e-box

Een e-Box is een beveiligde elektronische brievenbus waarmee de instellingen van de Sociale Zekerheid documenten, meldingen en taken doorsturen naar ondernemingen.

De verschillende voordelen van de e-Box :

- de verzendingen gebeuren via een beveiligd kanaal;
- de verzendingen worden rechtstreeks naar de eindbestemmeling gestuurd (de contactpersoon sociale verkiezingen in de onderneming);
- alle verzendingen worden gedurende de ganse verkiezingsprocedure bewaard, op die manier is het mogelijk om alle belangrijke informatie (bv. de inlogcodes voor de webapplicatie, brochure, …) op elke moment te consulteren.

In het kader van de sociale verkiezingen zal volgende informatie via de e-Box verstuurd worden:

- inlogcodes (dossiernummer en paswoord) voor de webapplicatie;
- informatieve brochures en documenten;
- meldingen en herinneringen betreffende de verschillende fases van de verkiezingsprocedure.

1.3 Webapplicatie

Net als bij de vorige sociale verkiezingen stelt de FOD WASO een webapplicatie ter beschikking van de ondernemingen. Een webapplicatie die hen toelaat wettelijk verplichte documenten en statistieken digitaal te versturen naar de FOD WASO en/of naar de representatieve werknemersorganisaties.

De ondernemingen kunnen via de webapplicatie volgende verplichtingen nakomen:

- het invullen van administratieve en statistische informatie bestemd voor de FOD WASO;
- via upload, (pre)ëlectorale informatie verstrekken aan de verschillende werknemersorganisaties;
- via upload het proces-verbaal van de verkiezingen verzenden aan de verschillende werknemersorganisaties en aan de FOD WASO;
- de kandidatenlijsten ingediend door de verschillende werknemersorganisaties digitaal (via download) te ontvangen.

De inlogcodes (dossiernummer en paswoord) om toegang te krijgen tot deze applicatie zullen via de e-Box van de Sociale Zekerheid naar de ondernemingen verstuurd worden.

1.4 Brochure met toelichting over de digitale communicatie

Onderliggende brochure belicht de volledige verkiezingsprocedure vanuit een juridisch perspectief. Op de website van de FOD WASO is ook een praktische handleiding beschikbaar die eerder betrekking heeft op het concreet gebruik van de webapplicatie. Deze praktische handleiding richt zich tot de contactpersoon die aangeduid zal worden in de onderneming met het oog op de organisatie van de sociale verkiezingen en begeleidt de contactpersoon bij het in gebruik nemen van de e-box, modelformulieren en webapplicatie gedurende de verschillende fases van de verkiezingsprocedure.

In onderliggende brochure wordt met volgend icoon aangeduid wanneer de webapplicatie moet worden gebruikt om informatie op te laden of te ontvangen.

HOOFDSTUK 1
Enkele nuttige begrippen

Afdeling 1 - Begrip onderneming

1.1 De raad en het comité worden opgericht op het niveau van de technische bedrijfseenheid :

✎ In het kader van de sociale verkiezingen verstaan we onder onderneming de technische bedrijfseenheid, gedefinieerd op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren deze laatste.

Kunnen bijvoorbeeld als economische criteria beschouwd worden: een aparte boekhouding, een autonoom dagelijks bestuur, een eigen beheer, de vrijheid om eigen activiteiten te ontwikkelen. Wat de sociale criteria betreft kunnen volgende voorbeelden aangehaald worden: een autonoom personeelsbeleid, geografische verwijdering, een verschillend loonbeleid, enz.

Opmerkingen:

- De aldus omschreven onderneming is die met of zonder handels- of industriële finaliteit.
- De bepaling van de technische bedrijfseenheid kan verschillend zijn voor de raad en voor het comité. Dit is te verklaren door de verschillende finaliteiten van deze twee organen.
- Bij het vaststellen van de technische bedrijfseenheden wordt rekening gehouden met het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij een goede werking van de raden en de comités.

✎ Voor het bepalen van de aard van de technische bedrijfseenheid in het kader van een conventionele overgang, overdracht onder gerechtelijk gezag, splitsing of elke andere wijziging in de structuur van de onderneming, moet in de eerste plaats gekeken worden op welk moment de wijziging plaatsvond.

Indien de overgang van onderneming krachtens overeenkomst plaatsvindt vóór de definitieve bepaling van de technische bedrijfseenheid (in principe X-35), dient men rekening te houden met deze overgang. Voor de berekening van het aantal personen tewerkgesteld in de onderneming (teneinde te zien of de drempel van 50 of 100 werknemers wordt bereikt) wordt enkel de periode van de vier trimesters die gesitueerd is na de overgang, m.a.w. de periode in het jaar 2015 gedurende de welke de nieuwe entiteit heeft bestaan, in aanmerking genomen (zie punt 2.3. van sectie 2 hieronder).

Indien deze wijziging plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheid definitief is geworden (in principe X-35) en vòòr de dag van de verkiezingen, wordt met deze overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheid slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad of het comité volgens de bepalingen van artikel 21 § 10 en § 12 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de artikelen 70, 71, 72, 73, 76*ter* tot 76*septies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit betekent dat men vanaf het moment van de definitieve vaststelling van de TBE een fictie toepast, als ware de overgang niet gebeurd. Zo zullen de kiezers en kandidaten

blijven voorkomen op de lijsten van de definitief vastgelegde TBE (zoals vòòr de overgang). Op dag Y zullen de ondertussen overgedragen kiezers zich verplaatsen naar hun oude TBE teneinde te gaan stemmen. Een andere mogelijkheid bestaat erin een bijkomend apart stembureau op te richten voor deze kiezers of een stemming per brief toe te passen. Bij aanstelling van de raad/comité zullen eventuele verkozenen die werden overgedragen, plaatsnemen in het orgaan van hun nieuwe onderneming.

1.2 De technische bedrijfseenheid komt overeen met de juridische entiteit

De eenvoudigste situatie is deze waarbij de bepaling van de technische bedrijfseenheid identiek is aan deze van de juridische entiteit. In dit geval dient enkel één orgaan (een comité, een raad) opgericht te worden.

1.3 De juridische entiteit is samengesteld uit meerdere technische bedrijfseenheden

De technische bedrijfseenheid stemt niet altijd overeen met de juridische entiteit. Dit is het geval wanneer een juridische entiteit samengesteld is uit verschillende technische bedrijfseenheden die gekenmerkt worden door een economische zelfstandigheid (een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de directie van de zetel) en door een sociale zelfstandigheid (voorbeelden van sociale criteria : de verscheidenheid van mensenkringen, verwijdering van de centra, verschil in taal, de zelfstandigheid op het niveau waarop het personeelsbeleid wordt gevoerd, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast, enz.).

1.4. Meerdere juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) **en** dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid. Dit vermoeden mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen en mag enkel ingeroepen worden door de werknemers en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

Dit vermoeden kan echter worden weerlegd als de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en –beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

Voorbeeld :

Een winkelketen is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten verspreid in het land. De hergroepering van deze verschillende juridische entiteiten in één technische bedrijfseenheid kan geëist worden op volgende wijze.

De eisers (bijvoorbeeld een vakbondsorganisatie) leveren het bewijs dat deze verschillende juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben, de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke centrale inkooporganisatie.

Wanneer het bewijs van deze voorwaarde met een economisch karakter geleverd is, dan moeten de eisers bovendien een begin van bewijs (enkele bewijselementen) aanbrengen dat er een sociale samenhang bestaat tussen deze verschillende juridische entiteiten. In het concreet geval van de winkelketen kunnen deze bewijselementen met een sociaal karakter gaan over het feit af te hangen van dezelfde paritaire comités, eenzelfde arbeidsreglement te hebben en gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, eenzelfde beleid van extra-legale verzekering te genieten, een gemeenschappelijke personeelsvorming, een personeelsdienst die het geheel van het personeel van de verschillende juridische entiteiten beheert.

Indien het bewijs van eenzelfde activiteit is geleverd evenals dit van bepaalde elementen die wijzen op het bestaan van een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten, komt het aan de werkgever toe, wanneer hij de oprichting van een orgaan betwist, te bewijzen dat de entiteiten geen sociale criteria vertonen die het bestaan rechtvaardigen van een technische bedrijfseenheid.

Wanneer de werkgever wenst te beslissen dat meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen, moet hij het volledig bewijs leveren van de economische en sociale criteria die deze beslissing rechtvaardigen.

Afdeling 2 - Ondernemingen die verkiezingen moeten houden

2.1 Begrip «werknemer»

✐ Sociale verkiezingen voor de oprichting van een comité en een raad moeten georganiseerd worden in ondernemingen die een bepaalde drempel aan werknemers tewerkstellen.

Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden in het bijzonder, alsook voor alle regels van de verkiezingsprocedure, wordt als «werknemer» beschouwd: iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst.

Worden dus als zodanig beschouwd: de arbeiders, de bedienden met inbegrip van de handelsvertegenwoordigers, de kaderleden en het leidinggevend personeel (enkel het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als «werknemers». Dit begrip is beperkter dan dit van punt 3.4. van de afdeling 3 hieronder, betreffende het vaststellen van het leidinggevend personeel in de onderneming). De studenten, de huisarbeiders, de telewerkers, de dienstencheque-werknemers en de industriële leerlingen zijn ook opgenomen in deze definitie.

Worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld :

- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding;
- de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

Worden enkel voor de berekening van de drempel niet als «werknemer» bij hun werkgever beschouwd:

- de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de uitzendkracht (bij het uitzendkantoor)

Opmerking: terwijl de uitzendkrachten niet als werknemers worden beschouwd bij hun werkgever, worden ze wel in aanmerking worden genomen in de gebruikende ondernemingen voor zover ze geen werknemers vervangen gedurende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (zie punt 2.4 hieronder).

2.2 Minimum tewerk te stellen werknemers

✐ Er moet een raad worden opgericht:

- In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.
- In de ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen. In dergelijk geval moet niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat zal worden uitgeoefend door de verkozen personeelsafgevaardigden van het comité.

✎ Er moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.

Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden, moet:

- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische bedrijfseenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereiken;

- ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische bedrijfseenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereikt.

De samenvoegingen geschieden bij voorkeur tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

Enkele voorbeelden.

- *Een juridische entiteit telt verscheidene technische bedrijfseenheden en stelt meer dan 100 werknemers tewerk. Geen enkele van de technische eenheden stelt, afzonderlijk genomen, ten minste 100 werknemers tewerk. Er dient een raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden die samen 190 werknemers tewerkstellen. Eén van de technische eenheden stelt ten minste 100 werknemers tewerk. De overige drie technische eenheden stellen samen 90 werknemers tewerk. Er dient een voor alle technische eenheden gemeenschappelijke raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.*
- *Een juridische entiteit telt zeven technische bedrijfseenheden. Eén of meer technische bedrijfseenheden stellen maar 24 werknemers tewerk. Drie technische bedrijfseenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Er moeten drie raden worden opgericht. Eén voor iedere technische eenheid met ten minste 100 werknemers. Van die drie raden zal er ten minste één zijn die tegelijk gemeenschappelijk is voor één of meer van de technische eenheden die maar 24 werknemers tewerkstellen.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Iedere technische eenheid stelt ten minste 100 werknemers tewerk. Er zijn vier raden nodig. Eén voor iedere technische eenheid.*
- *Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Twee technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk . Twee andere technische eenheden stellen ieder ten minste 55 werknemers tewerk. Er dienen twee of drie raden te worden opgericht. Twee raden, als iedere technische eenheid met 55 werknemers verbonden wordt met een andere die ten minste 100 werknemers tewerkstelt. Drie raden, als de twee technische eenheden die 55 werknemers tewerkstellen onderling verbonden worden. In dit laatste geval zal er immers een raad zijn voor iedere technische eenheid die ten minste 100 werknemers tewerkstelt en een gemeenschappelijke raad voor de twee andere technische eenheden die onderling verbonden worden.*
- *Verscheidene juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid bij toepassing van de regels van vermoeden (zie punt 1.4 hierboven). Er dient een raad te worden opgericht, als die*

technische eenheid ten minste 100 werknemers tewerkstelt.

De voorbeelden blijven eveneens gelden voor de comités met dien verstande dat het aantal van 100 werknemers vervangen wordt door het aantal van 50 werknemers.

Opmerking:

Zoals hierboven reeds vermeld, voorziet de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven dat een raad moet opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.

Deze wet preciseert evenwel dat haar bepalingen niet van toepassing zijn op "de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen".

Op basis van deze bepaling dienen de instellingen of inrichtingen die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, geen sociale verkiezingen te organiseren. Het betreft bijvoorbeeld besturen en andere diensten van de Staat, van de gemeenschaps- en gewestregeringen, provincies, gemeenten, onderwijsinstellingen opgericht door gemeenschappen, …

Voor zover de publiekrechtelijke instelling of inrichting niet onder het toepassingsgebied van deze wet van 19 december 1974 valt, dient men telkens na te gaan of het syndicaal statuut geregeld is, in welk geval er evenmin sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd. Zo wordt het syndicaal statuut van de autonome overheidsbedrijven geregeld door de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Op basis van deze wet dienen bijvoorbeeld de NMBS, BELGACOM, DE POST, … geen sociale verkiezingen te organiseren. Hetzelfde geldt voor RTBF en VRT.

2.3 Berekening van het aantal werknemers

De berekening van de personeelsbezetting is een gemiddelde.

Om de personeelsbezetting te bepalen wordt rekening gehouden met al de werknemers bedoeld in punt 2.1 hierboven, zelfs wanneer zij bijvoorbeeld door ziekte of ongeval afwezig zijn.

Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend:

- door het totaal der kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals voor elke werknemer gedurende 2015 medegedeeld in het DIMONA-systeem, te delen door 365;
- voor de werknemers die uitgesloten worden uit het DIMONA-systeem, door het totaal der kalenderdagen waarop elk van deze werknemers gedurende 2015 ingeschreven werd in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, te delen door 365;
- in geval van niet-onderwerping aan de bepalingen in verband met het bijhouden van het algemeen personeelsregister wordt het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van de werknemers gedurende 2015 werd ingeschreven in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden gedeeld door 365.
- wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal der kalenderdagen waarop hij aangegeven werd in het DIMONA-systeem of, indien hij niet onderworpen is aan het DIMONA-systeem, het totaal der kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk document dat hiertoe wordt bijgehouden, ingeschreven werd, gedeeld door twee.

Om de 3/4de van een voltijdse tewerkstelling te bepalen, dient het werkelijk uurrooster, m.a.w. de werkelijk gepresteerde arbeidsduur, in rekening gebracht te worden. Deze duur kan afwijken van de arbeidsduur voorzien in de arbeidsovereenkomst als bijvoorbeeld de werknemer regelmatig meer uren presteert dan zijn uurrooster initieel voorziet.

Enkele bijzondere gevallen:

- *Een voltijdse werknemer die tewerkgesteld is in een regime van medische deeltijder erkend door zijn ziekenfonds, zal als een voltijder beschouwd dienen te worden. Deze werknemer blijft immers met zijn werkgever verbonden door een voltijdse arbeidsovereenkomst.*
- *Een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is omdat die volledig ouderschapsverlof geniet, wordt aangegeven in het DIMONA-systeem tijdens zijn ouderschapsverlof. Zijn arbeidsovereenkomst wordt niet verbroken. Men dient dus tijdens deze onderbreking de kalenderdagen in aanmerking te nemen. De arbeidsregeling die in rekening gebracht moet worden is deze opgenomen in zijn arbeidsovereenkomst.*
- *Een werknemer die gedurende het hele jaar 6 uur per week verlof zonder wedde neemt, moet beschouwd worden als een deeltijdse werknemer. Er dient dus geen rekening te worden gehouden met deze 6 uur om de 3/4 de van een voltijds uurrooster te bepalen.*
- *Een werknemer van meer dan 50 jaar oud in tijdskrediet, dient te worden beschouwd als een deeltijdse werknemer voor zover hij een halftijds contract heeft.*

Als algemene regel geldt dat in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rekening gehouden moet worden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging, tenzij de arbeidsovereenkomst werd aangepast aan het arbeidsregime dat volgt uit de schorsing.

Voorbeelden:

In toepassing van voormelde regel, wanneer een onderneming in 2012 verkiezingen heeft georganiseerd om haar personeelsafgevaardigden bij de raad en bij het comité aan te duiden, en het geheel van de werknemers heeft een uurrooster van 40u. per week, wordt bij toepassing van voormelde regel, het gemiddelde van het aantal werknemers als volgt berekend:

- *30 werknemers worden gedurende 365 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 14 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week:*
  $365 \times 16 + \frac{365 \times 14}{2} = 8.395$ *ofwel* 365×23
- *10 werknemers worden gedurende 330 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 2 onder hen verrichten arbeid gedurende 28u per week:* $330 \times 9 = 2.970$
- *20 werknemers worden gedurende 274 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:*
  $274 \times 20 = 5.480$
- *5 werknemers worden gedurende 150 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:*
  $150 \times 5 = 750$
- *15 werknemers worden gedurende 346 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:*
  $346 \times 15 = 5.190$
- *20 werknemers worden gedurende 230 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven:*
  $230 \times 20 = 4.600$

Gemiddelde van het aantal werknemers:

$$\frac{8.395+2.970+5.480+750+5.190+4.600}{365} = 75$$

Het gemiddelde aantal werknemers bedraagt 75. De onderneming zal bijgevolg het comité en de raad moeten hernieuwen. Er dient opgemerkt dat in dit geval (minder dan 100 werknemers), niet moet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door

de verkozenen van het comité.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de berekening als volgt uitgevoerd:

Een werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 2 februari 2015 tot 1 april 2015, hetzij 59 dagen. Dezelfde werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 juli tot 31 augustus, hetzij 62 dagen.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Deze werknemer zal 0,33 eenheden vertegenwoordigen in de totale berekening van het aantal werknemers.

✐ In geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst of van overdracht onder gerechtelijk gezag gedurende de referentieperiode zal voor de berekening van de drempel van de tewerkgestelde werknemers (2015 voor de verkiezingen van het jaar 2016), de telling gebeuren op basis van het gedeelte van de referteperiode dat gesitueerd is na de overgang of overdracht om te vermijden dat het effectief van het personeel dat in aanmerking genomen wordt, kunstmatig wordt verminderd, en om dus toe te laten een juiste beoordeling te maken van het aantal werknemers van de onderneming.

Voorbeeld :
Een onderneming stelt gemiddeld 400 werknemers tewerk. Ze moet in beginsel een raad en een comité oprichten.

Laat ons veronderstellen dat deze onderneming het voorwerp uitmaakt van een overgang op 1 december 2015, dan geeft de berekening uitgevoerd over heel het jaar, zoals voorheen het geval was, als resultaat: 400 x 30 dagen/365 = 33 werknemers.

Deze onderneming zou dus noch een raad noch een comité moeten oprichten terwijl ze in feite 400 werknemers tewerkstelt.

Indien men enkel rekening houdt met de maanden van bestaan van de nieuwe entiteit, zoals dit het geval is in de nieuwe regeling, stelt men vast dat de onderneming wel 400 werknemers tewerkstelt (400 x 30/30 = 400) en een raad en een comité moet oprichten.

2.4 Berekening van het aantal uitzendkrachten

✐ Uitzendkrachten .

Ter herinnering: voor de berekening van de drempel worden de uitzendkrachten niet meegeteld bij hun werkgever (het uitzendkantoor). Ze moeten daarentegen als volgt in rekening gebracht worden bij de gebruiker van uitzendkrachten: de gebruiker moet een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2015.

In deze bijlage wordt aan elke uitzendkracht een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering en in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling aan de gebruiker.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht:

- het nummer van de inschrijving;
- de naam en voornamen;
- de datum van het begin van de terbeschikkingstelling;
- de datum van het einde van de terbeschikkingstelling;
- het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
- zijn wekelijkse arbeidsduur.
-

✎ Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten.

Het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal van de kalenderdagen gedurende dewelke elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, ingeschreven is in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2015 (namelijk vanaf oktober 2015), te delen door 92.

Wanneer het werkelijk uurrooster van de uitzendkracht niet de 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage bij het algemeen personeelsregister werd ingeschreven, gedeeld door twee.

Voorbeeld :
In toepassing van voormelde regel wordt voor een onderneming, waarvan het uurrooster 40 uren per week bedraagt, en die 30 uitzendkrachten gebruikt, waarvan 10 geen vaste werknemers, waarvan de overeenkomst is geschorst, vervangen, wordt het gemiddelde aantal uitzendkrachten als volgt berekend:

- *2 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen: 2 x 14 = 28*
- *5 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 31 dagen waarvan 2 tewerkgesteld werden gedurende 28 uren per week:*
  4 x 31 = 124
- *3 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende 62 dagen: 3 x 62 = 186*
- *Gemiddelde aantal uitzendkrachten:*

$$\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3{,}7$$

Afdeling 3 - Categorieën van werknemers

Merk op dat er onder de huidige stand van de regelgeving nog geen sprake is van een volledige eenmaking van de statuten arbeiders/bedienden. Voor de organisatie van de sociale verkiezingen 2016, blijft de opdeling in aparte categorieën arbeiders/bedienden dus ongewijzigd toepasbaar, overeenkomstig de aangifte bij de Sociale Zekerheid.

3.1 Arbeiders en bedienden

De werknemers worden als bedienden of als arbeiders beschouwd in functie van de aangifte die overgemaakt werd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

3.2. Jeugdige werknemers

Worden beschouwd als jeugdige werknemers, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen (Y).

3.3 Kaderleden

✐ Maken enkel voor de ondernemingsraad deel uit van het kaderpersoneel, de bedienden, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die 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.

De meeste definities concentreren zich op het element «leiding, delegatie van gezag door de werkgever», met een zeker initiatiefrecht; daarnaast dienen eveneens als kaderpersoneel aangezien werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst.

Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben. Het zijn deze elementen die aan de basis liggen van het begrip kaderpersoneel in de wet van 20 september 1948.

✐ Voor het comité is er geen aparte categorie voor de kaderleden. De kaderleden zijn opgenomen in de categorie bedienden.

3.4 Leidinggevend personeel

Tot het leidinggevend personeel behoren:

- de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden; dit kunnen personen zijn die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de onderneming.
- de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

Het leidinggevend personeel kan niet meer dan twee niveaus bevatten. Het betreft de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van de onderneming belast met het dagelijks bestuur.

Afdeling 4 - Representatieve organisaties

4.1 Representatieve werknemersorganisaties

Representatief zijn de werknemersorganisaties die voldoen aan volgende voorwaarden:

- zij moeten opgericht zijn op nationaal vlak;
- zij moeten interprofessioneel zijn;
- zij moeten vertegenwoordigd zijn in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad.

Bovendien worden ook als representatief beschouwd de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij één van de organisaties die aan de hoger gestelde voorwaarden voldoet .

In de praktijk betekent dit dat enkel het A.B.V.V., het A.C.V. en de A.C.L.V.B. en de daarbij aangesloten organisaties als representatief worden beschouwd.

4.2 Representatieve organisaties van kaderleden

Als representatieve organisaties van kaderleden worden beschouwd de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste 10.000 leden tellen. Hoe dit aantal moet geteld worden is niet bepaald. Wellicht daarom is eraan toegevoegd dat deze organisaties nog als representatief moeten erkend worden door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure.

De organisaties van kaderleden die als representatief willen erkend worden moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft. Dit verzoek moet vergezeld zijn van:

- een afschrift van hun statuten;
- de lijst met hun leiders;
- hun benaming;
- hun adres;
- hun telefoonnummer.

Zij moeten er eveneens elk gegeven toevoegen dat dienstig is om vast te stellen of zij voldoen aan de door de wet gestelde voorwaarden van representativiteit.

De Nationale Arbeidsraad moet in het kader van de erkenningsprocedure advies uitbrengen. Op het advies wordt echter niet gewacht wanneer het binnen twee maanden na het verzoek niet verstrekt is.

Sinds de sociale verkiezingen van 1987 werd de N.C.K. (Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel) erkend als een representatieve organisatie van kaderleden.

Afdeling 5 - Opschorting van de verkiezingen.

De sociale verkiezingen moeten plaatsvinden binnen een bepaalde termijn. Voor het jaar 2016 is dit de periode van 9 mei tot en met 22 mei 2016.

De verkiezingen kunnen evenwel worden opgeschort onder de volgende omstandigheden :

- wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers na deze sluiting kleiner wordt dan het aantal werknemers vereist voor het houden van verkiezingen.

Opgelet: het volstaat evenwel niet dat deze voorwaarden vervuld zijn opdat de werkgever autonoom kan beslissen om de verkiezingen op te schorten. Hiervoor moet hij de voorafgaande toestemming bekomen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten. Vooraleer deze toestemming te verlenen, vraagt de sociaal inspecteur-districtshoofd de instemming van de raad of het comité. Zo deze organen nog niet zijn opgericht, moet hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging bekomen. Wanneer een opschorting van de verkiezingen toegelaten is omwille van de voormelde omstandigheden, mag deze opschorting in geen geval één jaar overschrijden. De raad of het bestaande comité blijft gedurende die periode fungeren.

Afdeling 6 - Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen

Gedurende de sociale verkiezingen moeten verschillende taalvoorschriften gerespecteerd worden. Naargelang de regio is een andere reglementering van toepassing.

De toepasselijke taalvoorschriften worden bepaald in functie van de plaats van de uitbatingszetel van de onderneming.

6.1 Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten

In Brussel, in het Duitse taalgebied en in de gemeenten met faciliteiten, moet men rekening houden met het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

Brussel-Hoofdstad

In de negentien gemeenten van Brussel-Hoofdstad moeten de verkiezingen georganiseerd worden in het Nederlands voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans voor het Fransprekend personeel. Er moet evenwel onderscheid gemaakt worden tussen de documenten met een collectief karakter en deze met een individueel karakter.

Wat de documenten voor collectief gebruik betreft (bijvoorbeeld de aanplakkingen van X-60, X-35 en X), deze moeten beschikbaar zijn in het Frans en het Nederlands.

De documenten met een individueel karakter moeten opgesteld worden in de taal van de betrokkene. Een personeelslid wordt geacht Nederlands- of Fransprekend te zijn naargelang van het taalgebied waar hij woont. Dit vermoeden kan echter weerlegd worden. Voor de inwoners van de negentien gemeenten van Brussel-Hoofdstad, moet naar andere aanduidingen gekeken worden; bijvoorbeeld: de taal van de identiteitskaart, het diploma, of de arbeidsovereenkomst; de taal waarin de sociale documenten worden opgesteld. In beginsel moet men met eentalige documenten werken. Voor de Nederlandstaligen moet men dus eentalig Nederlandse documenten en voor de Franstaligen eentalig Franse documenten gebruiken. Wanneer in een onderneming zowel Nederlandstaligen als Franstaligen werken moeten de aan te plakken documenten in dubbel (in de twee talen) uitgehangen worden. Documenten die zich individueel tot een werknemer richten, bijvoorbeeld de oproepingsbrief, moeten in de taal van die werknemer zijn.

Voor de hoofdstembureaus waarvan de zetel gelegen is te Brussel-Hoofdstad, mogen de stembiljetten tweetalig zijn om het kiesgeheim te waarborgen.

Duits taalgebied

Een onderneming die gevestigd is in het Duits taalgebied moet de verkiezingen organiseren in de taal van dat gebied.

Gemeenten met faciliteiten

De gemeenten met faciliteiten zijn de gemeenten gelegen in een bepaald taalgebied (het Nederlandse, het Franse of het Duitse), waar taalfaciliteiten zijn voorzien voor anderstalige minderheden. Deze gemeenten zijn met name opgesomd in de wet van 2 augustus 1963. Het zijn voornamelijk de zes randgemeenten van de Brusselse agglomeratie en een bepaald aantal taalgrensgemeenten, onder meer de gemeenten in de Voerstreek. In deze gemeenten moeten de verkiezingen georganiseerd worden in de taal van de streek. Vertalingen in een of meer talen zijn echter toegestaan indien de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt.

6.2 Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

In het Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten, is deze materie onderworpen aan het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik der talen onder meer in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemers. Ten gevolge van dit decreet moet in Vlaanderen heel de verkiezingsprocedure in het Nederlands verlopen. Er mogen enkel Nederlandstalige documenten gebruikt worden. Anderstalige documenten zijn nietig, en met nietige documenten kan men uiteraard onmogelijk geldige verkiezingen organiseren. Wel kunnen in bepaalde omstandigheden, bij de Nederlandstalige documenten vertalingen gevoegd worden. Volgens de tekst van het decreet zijn vertalingen verplicht wanneer de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en:

- op eenparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de raad of indien dit orgaan niet bestaat,
- op eenparige aanvraag van de vakbondsafvaardiging of, indien dit orgaan ook niet bestaat,
- op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie.

Deze regeling moet op schrift gesteld worden. De werkgever moet ze binnen een termijn van een maand bekendmaken aan de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van het decreet.

Zonder het volgen van deze procedure zijn vertalingen mogelijk. Ze zijn niet verplicht, maar er wordt aanvaard dat zij toegelaten zijn.

Wanneer men gebruik maakt van vertalingen is enkel het Nederlandstalige document het officiële.

6.3 Frans taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

In het Franse taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten, is het decreet van 12 juli 1978 over de verdediging van de Franse taal en het decreet van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het gebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, van toepassing.

Deze decreten stellen dat het uitsluitend gebruik van een andere taal dan het Frans verboden is voor de ondernemingsakten en documenten die door wetten of reglementen zijn voorgeschreven. Het Frans moet gebruikt worden. Daarnaast kunnen de partijen vrij een andere taal kiezen. Alleen de in het Frans opgestelde tekst bezit echter rechtsgeldigheid.

HOOFDSTUK 2
De verkiezingsprocedure

Afdeling 1 - Datum van de verkiezingen.

1.1 Datum van de verkiezingen

De verkiezingen voor de oprichting of de vernieuwing van de ondernemingsraden, en van de comités voor preventie en bescherming op het werk, moeten plaatsvinden in de periode die aanvangt op 9 mei 2016 en die eindigt op 22 mei 2016.

1.2 Dagen X en Y

Betekenis van dag X en dag Y

In de verkiezingsprocedure wordt heel dikwijls verwezen naar twee belangrijke dagen:

- de dag van de verkiezingen, verder in de tekst « dag Y « geheten;
- de dag waarop de verkiezingsdatum wordt bekendgemaakt, hierna aangeduid als « dag X « .

Bepaalde formaliteiten moeten vervuld worden in de periodes vóór of na deze dagen. Voor de berekening van deze periodes moet steeds geteld worden met kalenderdagen en niet met werkdagen.

De dagen X en Y bakenen de verschillende etappes af die gedurende de verkiezingsprocedure moeten doorlopen worden. Dit zijn:

- vóór dag X : de voorbereiding van de procedure;
- dag X : de aanplakking van de verkiezingsdatum;
- van dag X tot dag Y : de eigenlijke procedure;
- dag Y : de verkiezingen;
- na dag Y : mogelijkheid tot beroep en eerste samenroeping van de raad en/of het comité.

1.3 Belang van de chronologie

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen.

In de verkiezingsprocedure moet de chronologie strikt geëerbiedigd worden. Het niet-respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf de vernietiging van de verkiezingen met zich meebrengen. Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Nadat die datum bepaald is, kunnen er alle andere data uit afgeleid worden.

1.4 Zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming

Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of die gewone inactiviteitsdag uitgevoerd zijn.

Afdeling 2 - Voor dag X: de voorbereidende procedure

2.1 X - 60 : eerste schriftelijke aankondigingen

✐ Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 60e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, heeft de informatie enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of -eenheden ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.

In geval er zich geen enkele wijzigingen hebben voorgedaan in de samenstelling van de technische bedrijfseenheid ten opzichte van de voorgaande sociale verkiezingen, dient men op dit punt niet noodzakelijk informatie mee te geven.

✐ Het aantal personeelsleden per categorie

Uiterlijk de zestigste dag vóór de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt, deelt de werkgever schriftelijk aan de raad of aan het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, het aantal personeelsleden per categorie mee (de arbeiders, de bedienden met inbegrip van het leidinggevend - en het kaderpersoneel, de jeugdige werknemers; een jeugdig kaderlid wordt bij de jeugdige werknemers ingedeeld) die in de onderneming in dienst zijn op dag X - 60.

✐ Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die deze uitoefenen en die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren.

✐ Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de werknemers die als bedienden aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Opmerking: Deze procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X-60).

✐ Dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de verkiezingen beoogde datum

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de dag waarop de datum van de verkiezingen zal worden aangekondigd evenals de voor de verkiezingen beoogde datum. Hij moet dus de datum van dag X in de onderneming meedelen evenals de beoogde datum van dag Y.

De schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk medegedeeld worden tijdens een vergadering van het orgaan.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig met het model beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna: FOD WASO).

Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad "documenten" van de webapplicatie op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen
- de webapplicatie

Opmerking: Het informeren van de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging betekent dat bij de procedure voor een ondernemingsraad de informatie meegedeeld wordt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging; en bij de procedure voor een comité de informatie meegedeeld wordt aan het comité of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Het gaat dus wel degelijk om twee aparte procedures.

Let op: uiterlijk op ditzelfde ogenblik X -60, dienen ook de ondernemingsgegevens de worden geverifieerd op het tabblad "X-60" in de webapplicatie.

2.2 Van X - 60 tot X - 35 : raadplegingen

Aantal technische bedrijfseenheden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht evenals over hun beschrijving, over de verdeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of het samenvoegen van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van de kaderleden, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de werknemers die als bedienden aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Opmerking: Deze voorziene procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

2.3 X - 35: schriftelijke mededelingen van de beslissingen

Aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waarvoor afzonderlijke organen moeten worden opgericht met hun beschrijving en hun grenzen. Hij deelt eveneens zijn beslissing mee betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt voorafgaat, worden de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voorafgaat, worden de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad “documenten” van de webapplicatie op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen
- de webapplicatie

2.4 Van X - 35 tot X - 28 : beroepen

Beroep kan ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsook door de betrokken representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, ten laatste de 28e dag die de dag voorafgaat van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft:

✎ Aantal technische bedrijfseenheden

- ⇨ De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waar organen moeten worden opgericht;
- ⇨ De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

✎ Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de functies van het leidinggevend personeel;

✎ Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de functies van de kaderleden.

2.5 Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank waarbij beroep is ingesteld doet uitspraak binnen 23 dagen na de ontvangst van het beroep.

2.6 Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X), moeten volgende inlichtingen bekend zijn.

✎ Het aantal mandaten per orgaan

✓ Datum die in aanmerking moet genomen worden

De datum die in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van het personeel en de verdeling van de zetels onder de arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers en eventueel de kaderleden als de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt, is die van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

✓ Berekening van het aantal mandaten per orgaan.

De personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad en in het comité is samengesteld uit:

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1000 werknemers;

- 10 gewone leden voor een onderneming met 1001 tot 2000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2001 tot 3000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming met 3001 tot 4000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4001 tot 5000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5001 tot 6000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6001 tot 8000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met méér dan 8000 werknemers, op de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen.

Gelet op het arrest van het Hof van Cassatie van 30 maart 2009 (Nr. S. 08.0088.N), dienen de uitzendkrachten die in de gebruikende onderneming tewerkgesteld zijn op dag X voortaan meegeteld te worden bij het aantal werknemers van de onderneming teneinde het aantal mandaten per orgaan te bepalen. Teneinde dubbeltellingen te vermijden, moeten uitzendkrachten die, behoudens in geval van economische werkloosheid of slecht weer, een vaste werknemer vervangen, evenwel niet worden meegeteld.

De uitzendkrachten moeten niet meegeteld worden bij hun werkgever, namelijk het uitzendkantoor.

Voor de berekening van de mandaten komen alleen die leden van het leidinggevend personeel in aanmerking die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Bij de verkiezing van de leden van de raad en in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden, d.w.z. wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, wordt de personeelsafvaardiging van de raad met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming 100 kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel moeten eveneens gevoegd worden bij het aantal kaderleden om de verhoging van de personeelsafvaardiging te bepalen.

De afvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.

✓ Eventuele verhoging van het aantal mandaten

Het bij vorig punt bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een éénparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan 25 mogen zijn.

Evenwel, als de verkiezing gehouden wordt voor de oprichting van een raad, kan het aantal van 25 mandaten eventueel verhoogd worden tot 26 of 27 op voorwaarde dat er een afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden is (dus als de onderneming ten minste 15 kaderleden telt).

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen, naar keuze van de partijen die het akkoord gesloten hebben.

✎ Het aantal mandaten per categorie

✓ Datum die in aanmerking moet genomen worden

Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden moet rekening worden gehouden

met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Het aantal uitzendkrachten tewerkgesteld bij de gebruiker op dag X dat werd meegeteld voor *de berekening* van het aantal mandaten, dient daarentegen *niet* meer in aanmerking te worden genomen voor *de verdeling* van deze mandaten.

De werknemers moeten beschouwd worden als arbeiders of als bedienden naargelang van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Als jeugdige werknemers worden beschouwd, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van bedienden of in de categorie van kaderleden in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden.

✓ Indien de onderneming minder dan 25 jeugdige werknemers telt

⇨ Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafgevaardigden wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie van «arbeiders» en van de categorie van «bedienden».

Het wordt als volgt berekend:
Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen twee quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

Deze bepaling is niet van toepassing in de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven.

In de andere gevallen, als de beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

⇨ Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardiging wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie «arbeiders», «bedienden» en «kaderleden».

Het wordt berekend op de volgende wijze:
Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Zo twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer alle categorieën al vertegenwoordigd zijn, worden de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste

tweede decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

✓ Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt

Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, worden die jeugdige werknemers vertegenwoordigd:

- in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;
- in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;
- in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt.

In de praktijk worden, eenmaal het aantal mandaten voor de jeugdige werknemers is vastgesteld, de overblijvende mandaten (totaal mandaten – het aantal mandaten jeugdige werknemers) toegekend aan de arbeiders, bedienden en kaderleden.

⇨ Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders van 25 jaar en ouder en van deze van de bedienden van 25 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend:
Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de twee aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de twee categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer beide categorieën al vertegenwoordigd zijn, wordt het mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

⇨ Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, bedienden en kaderleden van 25 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend:
Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen), een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend, of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met het mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen, dus wanneer de drie categorieën al vertegenwoordigd zijn, worden het of de mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste twee decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

Voorbeelden :

- *Een onderneming stelt 620 werknemers tewerk, 535 arbeiders, 55 bedienden, 30 kaderleden; 8 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden (de onderneming stelt ten minste 15 kaderleden tewerk).*

mandaten «arbeiders»: aantal arbeiders x totaal aantal mandaten / totaal aantal werknemers

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7{,}76$$

mandaten «bedienden»: aantal bedienden x totaal aantal mandaten / totaal aantal werknemers

$$\frac{55 \times 9}{620} = 0{,}79$$

mandaten «kaderleden»: aantal kaderleden x totaal aantal mandaten / totaal aantal werknemers

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0{,}43$$

In dit geval zullen twee categorieën niet vertegenwoordigd zijn, zij zullen dus ieder een mandaat toegekend krijgen.

Resultaten: *mandaten «arbeiders»: 7 ; mandaten «bedienden»: 1 ; mandaten «kaderleden»: 1*

- *Een onderneming stelt 400 werknemers tewerk, 300 arbeiders, 50 jeugdige werknemers, 25 bedienden, 25 kaderleden : 6 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden = 7 mandaten.*

mandaten «jeugdige werknemers» : 1

mandaten «arbeiders» : $\frac{300 \times 6\ (7 - 1 \text{ mandaat toegekend aan jeugdige werknemers})}{350\ (400 - 50 \text{ jeugdige werknemers})} = 5{,}14$

mandaten «bedienden» en «kaderleden» : $\frac{25 \times 6\ (7 - 1 \text{ mandaat jeugdige werknemers})}{350\ (400\text{-}50 \text{ jeugdige werknemers})} = 0{,}42$

In dit geval zijn twee categorieën nog niet vertegenwoordigd. Aan elk van hen zal een mandaat toegekend worden. Aangezien er slechts één mandaat overblijft, wordt aan één van de twee

categorieën een mandaat toegekend, dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is (mandaten «arbeiders» : 5,14 - 1).

Resultaten : *mandaten «arbeiders»: 4 ; mandaat «bedienden»: 1 ; mandaat «jeugdige werknemers»: 1 ; mandaat «kaderleden»: 1*

- *Een onderneming stelt 600 werknemers tewerk, 250 bedienden, 200 arbeiders, 150 kaderleden: 8 mandaten zijn te verdelen waarvan men 2 mandaten moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden.*

Mandaten "bedienden": $\frac{250 \times 10}{600} = 4,16$

Mandaten "arbeiders" : $\frac{200 \times 10}{600} = 3,33$

Mandaten "kaderleden" : $\frac{150 \times 10}{600} = 2,50$

In dit geval zijn alle categorieën al vertegenwoordigd. Omdat er één mandaat overblijft, wordt deze toegekend aan de categorie die de hoogste eerste decimaal heeft verkregen.

Resultaten : *mandaten «bedienden» : 4 ; mandaten «arbeiders» : 3 ; mandaten «kaderleden» : 3.*

De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden vastgesteld door de raad of het comité. Indien deze organen nog niet bestaan, moet de werkgever deze beslissingen treffen.

De datum en het uur moeten zo worden vastgesteld dat, in beginsel, elke werknemer kan stemmen gedurende zijn werkuren.

Indien binnen de raad of het comité geen akkoord over de datum en de uurregeling kan bereikt worden, worden zij vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied .

De verkiezingen vinden plaats uiterlijk 90 dagen na dag X.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), moeten volgende documenten opgesteld worden.

De voorlopige kiezerslijsten

Voorwaarden inzake kiesrecht waaraan moet voldaan zijn op de verkiezingsdag (dag Y):

- Werknemer zijn: Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad en het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming, de buitenlandse werknemers en de staatslozen inbegrepen, die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, alsook de personen gelijkgesteld met werknemers zoals vermeld in punt 2.1 van afdeling 2 van hoofdstuk 1;

- Geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;

- Sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. Bij overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of bij splitsing ervan, wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven voor de overgang.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, of de geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een

beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, worden voor de verkiezingen van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven. Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen tenminste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

Deze lijsten hernemen, in alfabetische volgorde en per werknemerscategorie, de in de onderneming tewerkgestelde werknemers die aan de voorwaarden inzake kiesrecht zullen voldoen op de dag van de verkiezing; aan elke werknemer van dezelfde categorie wordt een nummer toegekend. De lijsten moeten de volgende gegevens bevatten: nummer van de werknemer, naam, voornamen, geboortedatum, datum van indiensttreding in de onderneming en de plaats waar de werknemer in de onderneming werkt (bv. in welk winkelfiliaal binnen dezelfde TBE, op welke werf, …); de nummering gebeurt dus per kiezerslijst (indien er later nog schrappingen gebeuren binnen de kiezerslijst, wijzigt dit niets aan de oorspronkelijke nummering) ; de kiezerslijst vermeldt ook het geslacht van de werknemer (deze inlichting wordt ook gevraagd in de statistische informatie die op het tabblad « X » moet worden ingevuld in de webapplicatie).

De nummering gebeurt per kiezerslijst. Indien er later nog schrappingen gebeuren binnen de kiezerslijst, wijzigt dit niets aan de oorspronkelijke nummering

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

De lijst van de leden van het leidinggevend personeel

De dag zelf van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt deelt de raad of het comité of, bij ontstentenis ervan, de werkgever aan de werknemers de lijst mee van de leden van het leidinggevend personeel met de vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd.

De lijst van de kaderleden

Dit punt is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad, maar die minder dan 30 bedienden tellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Afdeling 3 - Dag X : aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

3.1 Aanplakking van het bericht

Door aanplakking van een bericht, 90 dagen voor de dag van de verkiezing in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van :

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen; Ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied deze datum en deze uurregeling vast;
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of -eenheden waarvoor raden of comités moeten worden opgericht. Er moet slechts één adres vermeld worden per technische bedrijfseenheid die een raad of een comité moet oprichten;
- het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;
- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten hernemen, in alfabetische volgorde en per werknemerscategorie, de in de onderneming tewerkgestelde werknemers die aan de voorwaarden inzake kiesrecht zullen voldoen op de dag van de verkiezing. De lijsten moeten de volgende vermeldingen bevatten: het volgnummer van de werknemer, naam, voornamen, geboortedatum, datum van indiensttreding in de onderneming en de plaats waar de werknemer in de onderneming werkt (bijvoorbeeld : welke winkel, welke werf…) ; de nummering gebeurt dus per kiezerslijst (indien er later nog schrappingen gebeuren binnen de kiezerslijst, wijzigt dit niets aan de oorspronkelijke nummering) ; de kiezerslijst vermeldt ook het geslacht van de werknemer (deze inlichting wordt ook gevraagd in de statistische informatie die op het tabblad « X » moet worden ingevuld in de webapplicatie) ;
- de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd;
- de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, indien de onderneming moet overgaan tot verkiezing van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de werknemers die als bedienden aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die voorkomen op de kiezerslijst van de jeugdige werknemers worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden;
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;
- de persoon of de dienst, belast door de werkgever met versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen.

Wanneer de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, valt dag Y samen met de eerste dag van de verkiezingen.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden en dient de volgende vermelding te bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen.»

De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Hij kan niet vroeger zijn dan de werkelijke datum van de aanplakking.

De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Dit bericht blijft aangeplakt en blijft elektronisch beschikbaar tot de 15de dag die volgt op de aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen. Hierna, en tot de 86e dag die volgt op deze van de stemming, moet dit bericht ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek.

3.2 Afschriften

Het afschrift van dit bericht moet in overeenstemming zijn met het model beschikbaar op de website van de FOD WASO.

Een afschrift van hetzelfde document wordt geüpload via het tabblad "documenten" van de webapplicatie op de website van de FOD WASO, ofwel onmiddellijk verzonden naar de zetels van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden; in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad, een comité of een vakbondsafvaardiging.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

- de modellen
- de webapplicatie

Let op: op ditzelfde ogenblik dienen ook gegevens te worden ingevuld op het tabblad ""X" in de webapplicatie.

3.3 Rechtzetting van de verkiezingsdatum

Indien de in het aangeplakte bericht vermelde verkiezingsdatum niet valt op de negentigste dag na de aanplakking ervan, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezingen moet echter in overeenstemming met de voorschriften gebracht worden.

Afdeling 4 - Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure

BEZWAREN BETREFFENDE HET BERICHT VAN DAG X

4.1 X+7 dagen: bezwaren

Uiterlijk de 7e dag na de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers, de representatieve organisaties van werknemers, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, bezwaar indienen bij de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever voor wat betreft :

- De voorlopige kiezerslijsten, wegens het niet inschrijven of onbehoorlijk inschrijven van kiezers of wegens onjuistheden;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden.

Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend.

4.2 Van X + 7 tot X + 14: beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn van bezwaar, spreekt de raad of het comité, of bij ontstentenis de werkgever zich uit over de klacht en plakt, in geval van wijziging een rechtzetting aan de dag zelf van zijn beslissing.

De aanplakking van deze beslissing kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Indien er geen raad of comité is, moet de rechtzetting eveneens worden medegedeeld aan de representatieve organisaties en indien het de oprichting van een raad betreft, aan de representatieve organisaties van kaderleden.

4.3 Van X + 14 tot X + 21 : beroepen

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de bezwaren, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing een beroep instellen aangaande:

- De voorlopige kiezerslijsten;
- De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- De lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;
- De lijst van de kaderleden;

Definitieve afsluiting bij afwezigheid van beroep

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing indien bezwaar werd ingediend maar geen enkel beroep werd ingesteld tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

4.4 X + 28 : beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 7 dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. De beslissing van de rechtbank zal het voorwerp uitmaken, indien noodzakelijk, van een rechtzetting van de aanplakking.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Definitieve afsluiting

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief op het ogenblik waarop de arbeidsrechtbank uitspraak doet over het ingestelde beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

UITSTEL VAN DE KIESVERRICHTINGEN

4.5 Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen

Schorsing van de kiesverrichtingen.

Indien gedurende de periode vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X) tot de dag van de verkiezingen (Y) de meerderheid van de werknemers, met andere woorden meer dan 50 % van de betrokken categorie arbeiders of bedienden, bij een staking betrokken is of indien 25 % van de betrokken categorie arbeiders of bedienden tijdelijk werkloos is volgens de documenten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve werknemersorganisatie die kandidaten kunnen voorgedragen, worden geschorst.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voorgedragen kunnen nochtans beslissen de verkiezingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de verkiezingsverrichtingen worden geschorst. Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden voor schorsing vervuld zijn. De schorsing neemt een einde op de dag dat de voorwaarden voor schorsing niet meer vervuld zijn.

Opschorting van de verkiezingen

In de ondernemingen waar een raad of een comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van de raad of het comité geschorst worden mits voorafgaande toestemming van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied waarin de onderneming gelegen is. Deze situatie is al besproken in afdeling 5 van hoofdstuk 1 hierboven.

KANDIDATUREN

4.6 X + 35 : indienen van kandidatenlijsten

Verkiesbaarheidsvoorwaarden

Om als afgevaardigde van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen op de dag van de verkiezingen (Y):

- ten minste 18 jaar oud zijn; evenwel, de afgevaardigden van de jeugdige werknemers moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of vertrouwenspersoon in de zin van de welzijnswetgeving (voor een definitie van "vertrouwenspersoon")
- → hetzij sedert tenminste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten;

  → hetzij in totaal gedurende ten minste negen maanden tijdens meerdere periodes tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten gedurende het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatshebben; voor de berekening van deze periode van negen maanden wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld, hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst hetzij onder gelijkaardige voorwaarden (cf. punt 2.1. van hoofdstuk 1, afdeling 2 - eerste alinea «Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden, worden beschouwd als werknemers»).

  Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Fonds national de la recherche scientifique of van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen of van geassocieerde fondsen, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

  In geval van overgang krachtens overeenkomst van een onderneming, moet de anciënniteit door de werknemer verworven vóór de overgang, in rekening gebracht worden.
- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.

  De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

  De voorwaarden van verkiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen.

  De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

  Wegens hun functie mogen de preventieadviseur, de arbeidsgeneesheer en de vertrouwenspersoon in de zin van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk noch deel uitmaken van de personeelsafvaardiging, noch van de werkgeversafvaardiging bij de raad en het comité. Zij wonen evenwel als

deskundigen de vergaderingen bij van het comité.

✎ Neerlegging van de kandidatenlijsten

Wie kan een lijst indienen?

Het zijn de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties die bij de werkgever kandidatenlijsten kunnen indienen; tot op vandaag zijn dit het ABVV, het ACV en de ACLVB.

Evenwel zijn deze organisaties gemachtigd om volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze kunnen slechts één volmacht geven per werknemerscategorie binnen eenzelfde onderneming.

De volmachthebbers die kandidatenlijsten hebben neergelegd kunnen ook voor de kiesverrichtingen, die plaatsvinden na het neerleggen van de kandidatenlijsten, gemandateerd worden.

Zo kunnen deze volmachthebbers handelen in naam van de organisatie in wiens naam ze een lijst hebben neergelegd, bijvoorbeeld wanneer een akkoord gegeven moet worden voor stemming per brief, aanduiding van de getuigen ...

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, kunnen kandidatenlijsten voor de verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door:

- de representatieve organisaties van kaderleden, tot op vandaag het NCK;
- ten minste 10 % van de kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan 5 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 50, en dan 10 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 100; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

Wanneer een lijst indienen?

Het indienen van de kandidatenlijsten moet plaatsvinden ten laatste op de 35e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. (X + 35)

Indien de lijsten worden neergelegd op papier, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum van verzending per post of de datum van de onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever.

Indien de lijsten worden neergelegd via elektronische weg, wordt de datum van neerlegging bepaald door de datum en het uur dat wordt aangegeven in de webapplicatie naast de opgeladen kandidatenlijst.

Hoe een lijst indienen?

Voor de sociale verkiezingen van het jaar 2016 werd een nieuwigheid ingevoerd voor de neerlegging van kandidatenlijsten, hun wijziging of de vervanging van kandidaten op een lijst: de kandidatenlijsten kunnen naar keuze worden ingediend, ofwel via de papieren weg –zoals dit voorheen gebeurde -, ofwel via elektronische weg door het opladen op de webapplicatie die ter beschikking gesteld wordt door de FOD WASO.

Eens de interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden echter gekozen heeft voor een bepaalde wijze van voordracht (papier dan wel elektronisch), dient zij zich verder te houden aan deze eerder gekozen wijze voor de betrokken verkiezing. Dit geldt voor alle

handelingen die betrekking hebben op de kandidatenlijsten voor een zelfde verkiezing. Met andere woorden, elke indiening van kandidatenlijsten, elke wijziging van de lijst of vervanging van kandidaten binnen een zelfde technische bedrijfseenheid en voor een zelfde interprofessionele werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden, moet gebeuren overeenkomstig de oorspronkelijk gekozen wijze.

De modelformulieren die gebruikt moeten worden voor de indiening van kandidatenlijsten, voor de wijziging van deze lijsten of de vervanging van kandidaten zijn beschikbaar op de website van de FOD WASO.

=> Neerlegging via papieren weg

Indien men kiest voor de papieren weg, moeten de kandidatenlijsten worden neergelegd door middel van het modelformulier genaamd "Formulier Kandidatenlijsten".

=> Neerlegging via elektronische weg

De interprofessionele werknemersorganisaties of de representatieve organisaties van kaderleden kunnen hun kandidatenlijsten ook indienen via elektronische weg. Hiertoe dienen zij de lijsten – nadat deze werden opgesteld overeenkomstig het modelformulier genaamd "Formulier Kandidatenlijsten" – op te laden op de webapplicatie.

De kandidatenlijst moet worden opgeladen overeenkomstig het modelformulier alsook volgens het voorgeschreven formaat (excell). De werkgever wordt van deze upload op de hoogte gebracht via een bericht in zijn e-box. Hij kan de opgeladen kandidatenlijsten dan raadplegen op de webapplicatie.

Let op: de huislijsten van kandidaat-kaderleden voor de verkiezing van de leden van de ondernemingsraad moeten steeds via papieren weg worden ingediend, zij kunnen niet worden opgeladen op de webapplicatie.

Opstellen van de kandidatenlijsten

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waarbinnen hun kandidatuur werd voorgedragen. Eenzelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

Het behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de kiezerslijst waarop de werknemer is ingeschreven.

De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve kaderledenorganisaties en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werkneemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvan kandidatenlijsten neergelegd worden.

Op elke kandidatenlijst neergelegd, bijvoorbeeld voor de categorie van de bedienden, zou het aantal vrouwen en mannen evenredig moeten zijn met het aantal bedienden en de bedienden tewerkgesteld in de betrokken technische bedrijfseenheid. In diezelfde zin moet men ook de evenredige vertegenwoordiging van de in de onderneming tewerkgestelde buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten nastreven.

De organisaties die lijsten hebben voorgedragen kunnen, indien zij dit nodig achten, tot het verstrijken van de termijn van X+35, de voorgedragen kandidatenlijsten wijzigen. Dit recht om de voorgedragen kandidatenlijsten te wijzigen is aan geen enkele beperking onderworpen. De werkgever moet de laatste voorgedragen kandidatenlijst aanplakken. Met andere woorden, zolang de termijn van dag X + 35 niet verstreken is, kan een organisatie haar oorspronkelijk ingediende lijst nog wijzigen. In dergelijk geval gaat het niet om een wijziging van de lijst, maar wel degelijk om de indiening van een nieuwe lijst. De laatste lijst die wordt ingediend is de geldige. Het document dat dus moet worden gebruikt is het modelformulier genaamd "Formulier Kandidatenlijsten

4.7 Van X + 35 tot X + 40

Toekenning van lijstnummers

De toekenning van de lijstnummers gebeurt op nationaal vlak door de Minister bevoegd voor werk. De minister gaat over tot een eerste trekking ten einde de volgnummers te bepalen die toegekend zullen worden aan de organisaties die kandidaten kunnen voordragen voor beide organen, raad en comité. Daarna gaat de Minister over tot een tweede trekking om het lijstnummer te bepalen van de organisaties die slechts voor één enkel orgaan kandidaten kunnen voordragen.

In het geval de kaderleden zelf één of meerdere huislijsten indienen kan een lottrekking, met als doel een lijstnummer toe te kennen, ook plaatsvinden op het niveau van de onderneming. De kaderleden die een individuele lijst voordragen moeten de werkgever dan verzoeken hen een nummer voor de verkiezingen toe te kennen.

Wanneer meerdere verzoeken aan de werkgever worden gericht, zal hij of zijn afgevaardigde overgaan tot een loting van aan deze lijsten toe te kennen nummers na de 35e dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de aanplakking van de kandidatenlijsten.

Aanplakking van de kandidatenlijsten

Uiterlijk op dag X + 40 gaat de werkgever of zijn afgevaardigde over tot de aanplakking van de elektronische of papieren kandidatenlijsten, die moeten overeenstemmen met het modelformulier dat beschikbaar is op de website van de FOD WASO. De elektronische of papieren kandidatenlijsten, overeenstemmend met het modelformulier, kunnen als zodanig worden aangeplakt.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De lijsten worden op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Een vertegenwoordiger van elke organisatie die een lijst heeft ingediend, mag deze aanplakking bijwonen.

Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

4.8 Van X + 40 tot X + 56

X + 47: eventuele wijziging van de kandidatenlijsten

De gehuwde vrouwen en de weduwen komen op de kandidatenlijsten voor met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever mededelen tot uiterlijk bij het verstrijken van de termijn die een einde neemt op de 47^{e} dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (X+47).

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam. Dit verzoek moet aan de werkgever meegedeeld worden uiterlijk op X+47.

De werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken brengen dit ter kennis van de werkgever binnen dezelfde termijn.

In de drie voorgaande gevallen, past de werkgever de lijst aan overeenkomstig het verzoek van de kandidaat.

X + 47: mogelijke klacht tegen de kandidatenlijsten

Gedurende een periode van 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties, bij de werkgever elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig geacht wordt.

X + 48: indienen van klachten door de werkgever bij de betrokken organisatie

Daags na de in het voorgaande punt bedoelde dag, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen.

Deze voorlegging kan gebeurt naar keuze van de werkgever, hetzij via een upload op de daartoe voorziene plaats in de webapplicatie, hetzij per post.

Indien de werkgever de klacht per post overmaakt, dient hij deze te richten aan de representatieve organisatie, alsook aan zijn volmachthebber, voorzover deze een adres meegedeeld heeft.

Indien de werkgever de klacht overmaakt via een upload op de webapplicatie, dient hij deze niettemin ook onder papieren vorm via de post te verzenden naar de volmachthebber voor zover deze een adres heeft meegedeeld en voor zover de kandidatenlijst oorspronkelijk op papier werd ingediend. In dat geval is het immers mogelijk dat de volmachthebber geen toegang tot de webapplicatie heeft en dus de klachten die de werkgever er op laadt niet kan raadplegen.

De organisaties of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, beschikken over een termijn tot uiterlijk X + 54 om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen als zij dat nodig achten.

In geval van wijziging van de lijst, dient deze wijziging aan de onderneming te worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken lijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

Elke wijziging van een lijst dient te gebeuren door middel van één van de modelformulieren die beschikbaar zijn op de website van de FOD WASO "Formulier Aanpassing aan lijst na klacht" of "Formulier Aanpassing na klacht tegen volledige lijst".

De kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Voorbeelden :

In een onderneming valt dag X op 10 februari 2016 en is een kandidaat het voorwerp van klacht omdat hij niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Deze kandidaat komt niet in het DIMONA-systeem voor tijdens de periode van 30 dagen voorafgaand aan 10 februari 2016, hetzij vóór 11 januari 2016. Hij zal dus niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 29 januari 2016. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2016. Hij zal niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 15 december 2015. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2016. Hij zal mogen vervangen worden.

In geval van intrekking van de kandidatuur binnen de voorgeschreven termijn, zijnde ten laatste op X + 47, beschikt de organisatie over een termijn die uiterlijk op de 76e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om deze kandidaat te vervangen (cf. punt 4.10.).

X + 56: aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst

Uiterlijk op X + 56 laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die al dan niet werden gewijzigd door de mannelijke en vrouwelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die ze hebben voorgedragen. Deze aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht.

Dit bericht wordt op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.9 Van X + 47 tot X + 61 : beroep tegen de kandidatenlijsten

Van X + 47 tot X + 52 : beroep van de werkgever indien voorafgaandelijk geen klacht werd ingediend

De werkgever kan beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, wanneer de kandidaturen niet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen (voorwaarden van verkiesbaarheid, teveel kandidaten op eenzelfde lijst...).

In het geval er geen bezwaar werd ingediend, moet het beroep van de werkgever worden ingesteld ten laatste op de 52e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Van X + 52 tot X + 66 : beslissing van de rechtbank over dit beroep

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Van X + 56 tot X + 61 : beroep tegen de gewijzigde kandidatenlijsten na klacht

Uiterlijk de 5e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van de kandidatenlijsten die al dan niet gewijzigd zijn door de vrouwelijke en mannelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die deze hebben voorgedragen, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties alsmede de werkgever een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die aanleiding tot de klacht heeft gegeven.

✎ Van X + 61 tot X + 75 : beslissing van de rechtbank over dit beroep

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.10 X + 76 : Vervanging van kandidaten en aanplakking

Tot de 14e dag voor de dag van de verkiezingen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever (dit betreft enkel een mededeling aan de werkgever, géén akkoord van de werkgever), een kandidaat vervangen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur (die plaats moet vinden uiterlijk op X+47);
- bij de wijziging van de categorie van een kandidaat.

De mededeling van de vervanging van een kandidaat aan de werkgever moet gebeuren door middel van het modelformulier genaamd "Formulier Vervanging van een kandidaat" dat beschikbaar is op de website van de FOD WASO. Dit document moet aan de onderneming worden overgemaakt op dezelfde wijze als deze gekozen voor de indiening van de betrokken kandidatenlijst, dus naargelang het geval, hetzij via elektronische weg, hetzij via papieren weg.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

Zodra de vervanging hem wordt betekend, worden de wijzigingen door de werkgever meegedeeld.

⇨ Enkele bijzondere gevallen

Het principe is dat de kandidatenlijsten zo opgesteld dienen te worden dat elke kandidaat deel uitmaakt van de technische bedrijfseenheid waarin zijn kandidatuur werd voorgedragen.

Hypothese van overplaatsing van een kandidaat van een TBE naar een andere tussen dag X en dag X + 35.

Tenzij de representatieve werknemersorganisatie die de kandidaat voordraagt, anticipeert op de gevolgen van de overplaatsing, zal de kandidaat in principe voorkomen op de kandidatenlijst die door de organisatie worden voorgedragen op dag X+35 voor TBE 1. Nochtans, zou hij er niet meer op mogen voorkomen eens de overplaatsing is gebeurd, gelet op het hogervermelde principe (hij kan geen kandidaat meer zijn voor een TBE waarin hij niet meer werkt).

Mogelijkheid tot weghalen van een kandidaat van de lijst van TBE 1

Op dag X + 47 kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen en de representatieve werknemersorganisaties elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig wordt geacht. De wijziging van de lijst van TBE 1 teneinde haar in overeenstemming te brengen met haar personeel, is dus perfect mogelijk, maar enkel op initiatief van de werknemers en hun representatieve organisaties.

De werkgever heeft dus hiertoe en in dit stadium geen zeggenschap.

Zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, heeft de werkgever op dag X + 52 de mogelijkheid om beroep in te stellen wanneer een kandidaat niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Voor zover er aangaande een overgeplaatste werknemer die initieel werd ingeschreven op de kandidatenlijst van TBE 1 geen klacht werd ingediend, kan de werkgever van zijn kant een beroep instellen teneinde hem te laten schrappen van de lijst van TBE1.

Bij gebreke aan enig beroep, is het dus mogelijk dat een werknemer die werd ingeschreven op de kiezerslijst van TBE1, maar die ondertussen werd overgeplaatst naar TBE2, kiezer is in de TBE 1. Dit echter zonder afbreuk te doen aan de bijwerking van de lijst die zich kan voordoen op dag X + 77 ingevolge een unanieme beslissing van de ondernemingsraad of het comité aangaande de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming.

Mogelijkheid tot toevoeging van de kandidaat aan de lijst van TBE2.

Behoudens een vervanging op dag X + 76 op de lijst van TBE2 door de organisatie die hem voordraagt, is het moeilijk denkbaar dat de kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst van TBE1 en die werd overgeplaatst naar TBE2, zich bevindt op de kandidatenlijst van deze tweede TBE in geval van overplaatsing tussen X en X + 35.

Hypothese van overplaatsing van een kandidaat van een technische bedrijfseenheid naar een andere nà X + 35.

Mogelijkheid tot weghalen van een kandidaat van de lijst van TBE1

Gelet op het bestaan van de mogelijkheden tot klacht en beroep, is het belangrijk te weten wanneer deze overplaatsing precies plaatsheeft. Als de overplaatsing plaatsvindt vóór dag X + 47, hebben de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen en de representatieve organisaties de mogelijkheid tot het indienen van een klacht in verband met de voordracht van kandidaten. Zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, heeft de werkgever in elk geval tot dag X + 52 de mogelijkheid om een beroep in te stellen in geval de kandidaat niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

Voor zover de overplaatsing zou plaatsvinden nà X+47 en de kandidaat die naar TBE2 overgeplaatst werd zou blijven voorkomen op de lijst van de TBE1, hoewel hij daar niet meer werkt, zal zijn eventuele verkiezing ingevolge de stemming op dag Y ongeldig verklaard worden. Zoniet zou hij immers verkozen zijn zonder te voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden.

Mogelijkheid tot toevoeging van de kandidaat aan de lijst van TBE2

Dergelijke mogelijkheid bestaat enkel in geval er een vervanging zou gebeuren in de kandidatenlijst door de organisatie tot wie de overgeplaatste werknemer behoort.

4.11 X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten

Na al die mogelijke wijzigingen zijn de kandidatenlijsten definitief. Deze lijsten mogen niet meer gewijzigd worden na dag Y - 13. Zijn er geen wijzigingen aangebracht aan de oorspronkelijke lijst, dan moet de kandidatenlijst nog eens aangeplakt worden.

Als de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot het opmaken van de stembiljetten. Een model van stembiljet voor arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden is beschikbaar op de website van de FOD WASO.

Bovenaan het stembiljet staan de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties en het nummer dat hen bij loting werd toegekend, alsook het nummer dat aan de individuele voordrachtlijsten van kaderleden werd toegekend.

De namen van de kandidaten worden erop ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het gaat om een kandidaat of kandidate.

Indien een representatieve werknemersorganisatie of een representatieve organisatie van kaderleden geen kandidaten heeft voorgedragen, moet er op het stembiljet geen ruimte worden gelaten.

Er wordt de werkgever aangeraden om de stembiljetten niet te laten drukken in de kleur van de ene of de andere representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden. Er wordt hem eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals opgenomen in bijlage bij deze brochure en te waken over de naleving van een presentatie waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt.

SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN VAN DE STEMBUREAUS

4.12 Samenstelling van de kiescolleges

✎ Afzonderlijke kiescolleges

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk arbeiderspersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt.

Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel tewerkgesteld is, het aantal arbeiders ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie arbeiders of de categorie bedienden.

De minimumleeftijd om verkozen te worden bedraagt 16 jaar.

Voor de verkiezing van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden telt op de definitieve lijst van de kaderleden.

✎ Gemeenschappelijke kiescolleges

Wanneer het aantal jeugdige werknemers ten minste gelijk is aan 25 en dus een afzonderlijk kiescollege dient te worden opgericht voor deze jeugdige werknemers, moet niettemin een gemeenschappelijk kiescollege voor de werknemers van minimum 25 jaar worden opgericht indien het aantal werknemers van minimum 25 jaar van de minderheidscategorie (arbeiders of bedienden) kleiner dan 25 is.

Wanneer het aantal jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar kleiner is dan 25 of indien er geen jeugdige werknemers zijn en het aantal werknemers van de minderheidscategorie (bedienden of arbeiders) 25 niet overschrijdt, moet eenzelfde gemeenschappelijk kiescollege worden opgericht voor alle werknemers.

In dit geval bedraagt de minimumleeftijd om verkozen te worden 18 jaar.

Wanneer het aantal kaderleden kleiner is dan 15 en er dus geen afzonderlijk kiescollege voor deze categorie werknemers is, worden deze beschouwd als «bedienden» en maken zij deel uit van het kiescollege van de bedienden.

Voor de berekening van het aantal werknemers per categorie, wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie is ingeschreven op de kiezerslijsten na het afsluiten ervan.

4.13 Van X + 40 tot X + 70 : samenstelling van de stembureaus

Oprichting

Voor elk kiescollege is de oprichting van een afzonderlijk stembureau verplicht.

De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

Hoofdbureau en secundaire bureaus.

In elk kiescollege wordt één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen, het (of de) andere bureau(s) van hetzelfde kiescollege vormt (vormen) het (de) secundaire bureau(s).

X + 40 : aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus en tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten in geval er geen akkoord is

De voorzitter van elk bureau wordt gekozen door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Hij wijst eveneens een plaatsvervangend voorzitter aan die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanwijzen wanneer hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.

Zowel in het ene als in het andere geval worden de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur-distictshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied en zo het niet mogelijk is deze voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming kan de sociaal inspecteur-districtshoofd daartoe een sociaal inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

X + 54 : aanwijzing van alle leden van de stembureaus

De secretaris evenals een plaatsvervangende secretaris van elk stembureau wordt aangewezen door de voorzitter van dit bureau.

Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld; als deze geen beslissing neemt, dan wijst de sociaal inspecteur-districtshoofd of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

Indien bij de aanvang of hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter, om hen te vervangen, kiezers aan onder de eersten die zich aanbieden bij het stembureau zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede gang van de onderneming mag schaden.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van de werknemerscategorie, voor dewelke ze hun functie als secretaris of bijzitter uitoefenen, voorkomen. Met de instemming van de werknemersafgevaardigden, of van de representatieve werknemersorganisaties mag evenwel afgeweken worden van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie (die in het bureau komt stemmen) moeten behoren (een bediende zou secretaris of bijzitter van een stembureau van het

kiescollege van arbeiders kunnen zijn). Zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen en zij moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

✎ X + 60 : aanplakking van de samenstelling en van de verdeling van de stembureaus

De 60e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven. Dit bericht blijft aangeplakt tot op de 86ste dag na de stemming.

✎ X + 70 : aanwijzing van de getuigen

70 dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vaststelt kunnen de betrokken representatieve organisaties als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen. Ze infomeren de getuigen ervan dat ze werden aangeduid.

Voor zover er slechts één materieel stembureau zetelt voor verschillende, aparte kiescolleges (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers), is er juridisch sprake van verschillende stembureaus. In dat geval is het mogelijk dat elke representatieve organisatie één getuige en plaatsvervanger aanduidt per werknemerscategorie waarvoor zij een kandidatenlijst indiende.

In geval er slechts één stembureau voor één gemeenschappelijk kiescollege is, is er juridisch sprake van één stembureau, en kunnen de betrokken organisaties slechts één getuige en plaatsvervanger aanduiden, te kiezen uit één van de betrokken werknemerscategorieën (arbeider of bediende).

De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienst doen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij om een schorsing van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die nodig is voor het uitbrengen van hun stem.

✎ X + 77 : Schrapping van de kiezerslijsten

Ten laatste de 13e dag vòòr de verkiezingen schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus.

4.14 Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

De kiesprocedure wordt volledig of gedeeltelijk stopgezet wanneer één van de volgende situaties zich voordoet in de onderneming:

✎ De procedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie.

✎ De procedure wordt gedeeltelijk stopgezet wanneer:

- ofwel geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden

ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden);

- ofwel één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden een kandidatenlijst heeft ingediend waarbij het aantal kandidaten op de lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten. In dit geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

Volledige stopzetting

De kiesprocedure wordt volledig stopgezet wanneer geen enkele lijst werd ingediend door geen enkele werknemerscategorie. Hetzelfde geldt wanneer alle kandidaturen ingetrokken werden of alle kandidaturen nietig verklaard werden in het kader van een beroep voor de arbeidsrechtbank.

Bij een volledige stopzetting moet de stemming niet georganiseerd worden.

De beslissing om de procedure volledig stop te zetten wordt genomen door de werkgever na verloop van de termijn voorzien voor het indienen van de kandidatenlijsten, dus na dag X+35. In geval alle kandidaturen nietig verklaard werden door de arbeidsrechtbank wordt de beslissing genomen na de kennisgeving van het vonnis. In het geval alle kandidaturen werden ingetrokken kan de beslissing om de procedure volledig stop te zetten pas genomen worden na verloop van de termijn om kandidaten te vervangen.

De volledige stopzetting van de procedure moet opgenomen worden in een bericht overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Dit bericht moet aangeplakt worden in de onderneming en moet gecommuniceerd worden aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit bericht moet, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden worden. De werkgever moet echter niet overgaan tot deze verzending indien hij het afschrift heeft overgemaakt aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden van het afschrift op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

Model

Webapplicatie

In geval van volledige stopzetting wordt geen enkel bureau opgericht en moet niet overgegaan worden tot de overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven.

Gedeeltelijke stopzetting

⇨ *Gedeeltelijke stopzetting wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor één of meerdere werknemerscategorieën (bv. arbeiders), maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere werknemerscategorie (bv. bedienden).*

De beslissing om de procedure gedeeltelijk stop te zetten kan ook genomen worden wanneer alle ingediende kandidaturen voor één of meerdere werknemerscategorieën werden ingetrokken of door de arbeidsrechtbank nietig verklaard werden, terwijl één of meerdere lijsten werden ingediend voor één of meerdere andere werknemerscategorie(en).

In dit geval wordt de kiesprocedure voortgezet voor de andere werknemerscategorie(en). Een stembureau wordt samengesteld voor deze categorie(en). Het stembureau van de categorie die het grootste aantal kiezers telt stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven. Volgend op de vaststelling van de gedeeltelijke stopzetting moet er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

De gedeeltelijke stopzetting moet worden vastgesteld in een proces-verbaal overeenkomstig het model voorzien door de wet.

Dit proces-verbaal moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook naar, bij een aangetekend schrijven, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO via het uploaden van het proces-verbaal op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier van proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

Model

Webapplicatie

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting aangeplakt ter attentie van het personeel.

⇨ *Gedeeltelijke stopzetting voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken werknemerscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.*

In dit geval moet een stembureau samengesteld worden voor de betrokken categorie(en) op de vooravond van de overhandiging of de verzending van de oproepingsbrieven teneinde de gedeeltelijke stopzetting vast te stellen. Het stembureau stelt een proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting op overeenkomstig het model voorzien in de wet, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling moeten de oproepingsbrieven niet overhandigd of verzonden worden.

De kandida(a)t(en) is/zijn van rechtswege verkozen. Dit resultaat moet meegedeeld worden aan de FOD WASO, ofwel per post, ofwel via het invullen van de gegevens op het tabblad "Y" op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting moet verzonden worden naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, ofwel per post ofwel via een upload op het tabblad "documenten" van de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Een afschrift van dit proces-verbaal moet naar de werkgever verzonden worden, alsook naar, bij een aangetekend schrijven, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Er moet echter niet overgaan worden tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO via het uploaden van het document op de webapplicatie die voor de sociale verkiezingen werd voorzien.

Het modelformulier van proces-verbaal van gedeeltelijke stopzetting en de webapplicatie zijn beschikbaar op volgend adres:

Model

Webapplicatie

Ten laatste 2 dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel. De namen van de van rechtswege verkozen werknemers vormen eveneens het voorwerp van de aanplakking. Als verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Opmerking: De van rechtswege verkozen kandidaat geniet als effectief verkozene van de bescherming tegen ontslag van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, zelfs indien hij de enige verkozene is en derhalve het orgaan niet zal kunnen functioneren.

4.15 X + 56: stemming per brief

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan :

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel (voorbeelden: over het hele land verspreide winkels die slechts één of twee personen per vestiging tewerkstellen, vervoerbedrijven waarvan de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis ...);
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- in geval van nachtarbeid voor zover, voor de betrokken werknemerscategorie, aan volgende voorwaarden is voldaan:
    - het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet 5% van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers ;
    - en het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20u en 6u op de dag van de verkiezing overschrijdt niet vijftien;
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus.

Daartoe moet de werkgever het akkoord bekomen van alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt. Een (niet verplicht) model van akkoord voor stemming per brief is beschikbaar op de website van de FOD WASO.

De getuigen mogen aanwezig zijn bij al de verrichtingen vereist door de stemming per brief.

✐ Verzending of overhandiging van de oproepingsbrieven in geval van stemming in een stembureau

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming overhandigd ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen.

Een bericht dat aangeplakt wordt op de laatste dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad.

De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief of door eender welk middel op de laatste dag van deze overhandiging.

Als de oproeping plaatsgevonden heeft door een ander middel dan de aangetekende verzending, moet de werkgever het bewijs leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemmeling. Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemmeling, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen.

In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen». De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

✐ Verzending of overhandiging van de stembiljetten in geval van stemming per brief

Ingeval per brief wordt gestemd, wordt de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) door de voorzitter van het stembureau overhandigd aan de kiezers die in de onderneming aanwezig zijn, ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen. Deze overhandiging gebeurt tegen ontvangstbewijs.

Voor de kiezers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, stuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) naar deze kiezers. Deze verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief.

De getuigen, op de hoogte gebracht door de voorzitter, mogen deze overhandiging en verzending van de oproepingsbrieven bijwonen.

In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten: «Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen». De oproeping moet ten minste melding maken van de datum en de plaats van de verkiezingen, alsook van het stembureau waarbij de werknemer zich moet aanmelden.

✐ Inhoud van de oproepingsbrief en stemprocedures in geval van stemming per brief

Het gevouwen en gestempelde stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken, die open gelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag, eveneens open doch gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift:

«Aan de voorzitter van het kiesbureau voor de verkiezing van de ondernemingsraad (of van het comité voor preventie en bescherming op het werk) van ...(naam van de onderneming), straat...,te...».

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau «bedienden», «arbeiders», «jeugdige werknemers» of «kaderleden» alsook de vermelding «afzender» en de naam van de kiezer en dat deze zal moeten gevolgd worden door diens handtekening en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer.

Dit alles wordt aan de kiezer in een derde gesloten omslag overhandigd of verstuurd.

Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in vieren gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en brengt er de vermeldingen op aan die hierboven zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen voor de sluiting van de stemming.

Indien een kiezer meerdere stembiljetten ontvangt (voor de verkiezing van twee organen of in geval van gemeenschappelijk kiescollege) in één enkele buitenomslag, dient hij beide stembiljetten niettemin in aparte omslagen terug te zenden.

Afdeling 5 - Dag X + 90 of dag Y : verkiezingen en stemopneming

5.1 De stemverrichtingen

✎ Datum, uur van de verkiezingen

De stemming heeft plaats negentig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), in de lokalen die door de werkgever ter beschikking van de stembureaus worden gesteld.

De openingsuren van de stembureaus worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede gang van de onderneming erdoor kan verhinderd worden. De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn.

Nochtans wanneer het niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging.

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers toe te laten deel te nemen aan de verkiezing gedurende hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemers terug die zich naar de stembureaus begeven buiten hun werkuren.

✎ Aantal stembureaus

Het algemeen principe is één stembureau per kiescollege. Dit betekent 1 tot 3 stembureaus voor het comité en 1 tot 4 stembureaus voor de raad.

Indien het nodig is en om niet teveel personeelsleden te moeten inzetten, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende werknemerscategorieën, dus één bureau voor de verschillende kiescolleges samen. In dergelijk geval vraagt de aanwijzing van secretarissen en bijzitters een aantal toestemmingen: de wet voorziet namelijk dat de secretaris en de bijzitters van een stembureau op de kiezerslijst moeten voorkomen van hun werknemerscategorie (een arbeider is secretaris van het stembureau voor arbeiders). Van dit principe kan afgeweken worden (een bediende is secretaris van een stembureau voor arbeiders) mits een akkoord van de werknemersvertegenwoordigers of de representatieve werknemersorganisaties.

In de praktijk wordt in ieder geval sterk aangeraden om de verschillende werknemerscategorieën op verschillende uren te laten stemmen in een zelfde bureau, bijvoorbeeld de arbeiders stemmen van 9 tot 10 uur en de bedienden van 10 tot 11 uur.

Omgekeerd kan het bestaande inspraakorgaan, of zo er nog geen organen zijn, de werkgever, beslissen om verschillende stembureaus per kiescollege op te richten indien sommige kiescolleges een groot aantal kiezers bevatten, zodat het niet mogelijk is om hen in één zelfde stembureau te laten stemmen.

Eén van deze bureaus wordt als hoofdbureau van het kiescollege aangeduid en wordt belast om bij de stemopneming de stemresultaten van de verschillende bureaus te centraliseren, de mandaten te verdelen tussen de lijsten en de verkozenen aan te duiden. De andere bureaus vormen de secundaire bureaus.

Taak van het stembureau

Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen en de werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

Begeleiding van de kiezer.

De voorzitter mag aan een kiezer die tengevolge van een lichaamsgebrek niet in staat is om alleen naar de voor de stemming bestemde plaats te gaan of om alleen zijn stem uit te brengen, toestemming geven om zich door iemand te laten geleiden of bijstaan.

5.2 Verloop van de stemverrichtingen

Volledigheid van het stembureau

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van aanvang of van hervatten van de stemverrichtingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden, er op lettend dat zijn keuze, voor zover het mogelijk is, de goede gang van de onderneming niet schaadt.

Stembiljetten

De stembiljetten die voor de stemming worden gebruikt moeten overeenstemmen met het model voorzien door de wet. Ze worden aangemaakt door toedoen de werkgever.

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten.

In de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen ressorteren, is het toegelaten om een foto van elke kandidaat op de stembiljetten toe te voegen overeenkomstig het bij wet voorziene model, voor zover de handicap van de kiezers het rechtvaardigt en mits akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die kandidatenlijsten hebben ingediend.

Indien er één of meer secundaire stembureaus opgericht zijn, dient de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten te verzenden of te overhandigen daags voor de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair stembureau.

Op de omslag moet het adres van de geadresseerde en het aantal ingesloten stembiljetten worden vermeld. De omslag mag slechts in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau worden geopend.

De voorzitter vergewist zich of de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet alle schikkingen nemen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht.

Overhandigen van de stembiljetten

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval voor zowel kandidaten-arbeiders en kandidaten-bedienden lijsten werden ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht, en in geval alleen lijsten van kandidaat-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; in geval enkel lijsten

van de kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer (arbeiders en bedienden) van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort.

Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden is opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar is opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige werknemers.

De voorzitter moet een nieuw stembiljet overhandigen aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. De kiezer moet erover waken dat het stembiljet dat hij in de stembus steekt geen merk, scheur of vlek vertoont, die de ongeldigverklaring ervan kan meebrengen.

Geldig stemmen

Als algemene regel geldt dat de kiezer niet meer stemmen mag uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn.

Wanneer hij zijn voorkeur wil geven aan één enkele voorgedragen lijst en met de orde van voordracht van de kandidaten van deze lijst akkoord gaat, stemt hij in het vakje boven een lijst.

Wanneer hij deze rangorde wil wijzigen, brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van de kandida(a)t(en) van die lijst aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

Bontstemmen is verboden. Onder bontstemmen wordt verstaan, het uitbrengen van een naamstem voor kandidaten van verschillende lijsten door naast de naam van die kandidaten te stemmen. Deze wijze van stemmen leidt tot een ongeldige stem.

Stemming

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden is opgericht en gelijktijdig voor kandidaten-bedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd.

Wanneer de kiezer de voorafgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, maar hij moet hem een ander geven. De voorzitter moet eveneens een nieuw biljet geven aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. Het is zijn taak erover te waken dat het biljet dat hij in de stembus steekt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat zou kunnen leiden tot vernietiging.

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen.

De stembussen moeten op het einde van iedere kieszitting verzegeld worden.

De getuigen hebben het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.

Afsluiting van de stemverrichtingen

Voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, maar zonder deze te openen.

De naam van ieder per brief stemmende kiezer wordt aangestipt op de kiezerslijst.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze binnenomslagen mogen geopend worden.

5.3 Stemopneming

Na het afsluiten van de stemverrichtingen, gaat het bureau over tot de stemopneming. Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdagen. In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen ter bewaring van de stembussen, van de biljetten en van de voor de stemming gebruikte documenten.

Het schikken van de biljetten bij reeksen moet met de grootste zorg worden uitgevoerd.

Een afzonderlijke reeks moet worden gevormd voor de blanco of ongeldige stembiljetten, een andere voor de verdachte stembiljetten.

Gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden

Indien in een gemeenschappelijk kiescollege tegelijkertijd voor arbeiders en bedienden gestemd werd, gebeuren de stemopnemingsverrichtingen voor elke categorie afzonderlijk.

Opneming van de per brief uitgebrachte stemmen

De voorzitter van het stembureau opent de stembus en haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen. Hij opent deze omslagen en haalt er de stembiljetten uit, zonder ze open te vouwen.

Wanneer één omslag meer dan één stembiljet bevat, worden deze ongeldig verklaard. De voorzitter doet de andere stembiljetten terug in de stembus en de inhoud ervan wordt gemengd. Daarna ledigt de voorzitter de stembus en telt de stembiljetten zonder ze open te vouwen.

Wanneer een kiezer die voorkomt op de kiezerslijsten en die een biljet voor de stemming per brief ontvangen heeft, komt stemmen in het stembureau, wordt zijn stem als geldig beschouwd. De voorzitter van het stembureau zal zorgen voor de annulering van het biljet voor de stemming per brief van dezelfde kiezer.

Schikking van de stembiljetten

Nu worden de stembiljetten opengevouwen en met de hulp van de bijzitters worden zij in volgende categorieën verdeeld:

1° de stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of met naamstemmen voor één of meer kandidaten van deze lijst; een afzonderlijke categorie moet worden gevormd voor elke lijst in de volgorde van de lijstnummers.

De stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem ten gunste van één of meer kandidaten van dezelfde lijst worden bij deze reeks geschikt, de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het stembiljet meer naamstemmen telt dan er gewone mandaten te begeven zijn. Ongeldige naamstemmen worden dus omgezet in één geldige lijststem.

2° de ongeldige stembiljetten

Zijn ongeldig:

- andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer werden overhandigd;
- stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst werd uitgebracht;
- stembiljetten waarop de kiezer terzelfdertijd een lijststem en één of meerdere naamstemmen voor één kandidaat of meerdere kandidaten van een andere lijst of meerdere lijsten heeft uitgebracht, of stembiljetten waarbij de kiezer een stem gaf aan de kandidaten van verschillende lijsten (gepanacheerde stembiljetten);
- stembiljetten waaraan de kiezer door een teken, een schrapping of een merk zou kunnen worden herkend;

In geval van stemming per brief, worden eveneens als ongeldig beschouwd:

- de na de afsluiting van stemming binnengekomen stembiljetten;
- de stembiljetten teruggezonden in een omslag waarop de handtekening van de kiezer ontbreekt;
- de stembiljetten die teruggestuurd werden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau;

In dat geval opent de voorzitter de buitenomslagen, in aanwezigheid van het daartoe speciaal samengeroepen bureau.

De binnenomslagen met het ongeldige stembiljet worden bewaard in de onderneming.

3° de blanco stembiljetten

Zijn blanco, de stembiljetten waarop niet gestemd is.

4° de verdachte stembiljetten

Bij verdachte stembiljetten rangschikt de voorzitter de stembiljetten waaromtrent hijzelf aan de geldigheid twijfelt of waaromtrent een ander lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken over de geldigheid ervan. Hij parafeert deze verdachte stembiljetten.

De verdachte stembiljetten worden volgens de beslissing van de voorzitter bij de categorie gevoegd waartoe zij behoren.

De voorzitter vermeldt in het proces-verbaal het voorbehoud dat hijzelf of één of meer leden van het bureau menen te moeten maken.

✎ Beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten.

Bij de beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten moet een belangrijk onderscheid worden gemaakt tussen de tekens welke het gevolg kunnen zijn van de geringe handigheid van de kiezer bij het gebruik van het stempotlood en andere tekens.

In het eerste geval (onvolmaakt aangebrachte stemmingsmerk, niet volledig zwart maken van het wit middelpunt van het stemvakje) mag het bureau slechts dan het stembiljet ongeldig verklaren wanneer de kiezer zich klaarblijkelijk heeft willen kenbaar maken.

Wat de andere al dan niet opzettelijke tekens betreft (vlekken, scheuren, nagelkrabben, onregelmatige plooien, tekens met het potlood aangebracht buiten het stemvakje, enz.) geven deze aanleiding tot de ongeldigverklaring van het stembiljet zodra zij de kiezer doen kennen, zonder dat dient nagegaan te worden of een bedrieglijk inzicht aan de basis ervan ligt.

Een stembiljet dat niet is ingevuld met het kiespotlood, mag niet enkel om deze reden ongeldig verklaard worden, behalve als de kiezer, zelfs ongewild, geïdentificeerd kan worden. In dezelfde zin is ook de kleur van de gebruikte balpen of het gebruikte potlood op zichzelf geen voldoende reden om te besluiten tot ongeldigheid van een stembiljet.

De strikte toepassing van deze regels is noodzakelijk om het geheim van de stemming te waarborgen.

Het bureau dient evenwel ervan af te zien stembiljetten ongeldig te verklaren die lichte gebreken vertonen en klaarblijkelijk te wijten zijn aan het drukken of vervaardigen van het stembiljet of aan het snijden van het stempapier.

Opneming van de naamstemmen

Om tot de aanwijzing van de gewone verkozenen en van de plaatsvervangers van elke lijst te kunnen overgaan, is het nodig een opnemingstabel te gebruiken die als titel draagt: «Opnemingstabel van de onvolledige lijststembiljetten»(onvolledige lijststembiljet = stembiljet met naamstemmen).

Er wordt aanbevolen onderstaande modeltabel te gebruiken:

Naam van de kandidaten	Aantal stemmen	Totaal
Colvin Delval Geirts enz.		

Bij het aflezen van de stembiljetten waarbij slechts aan enkele kandidaten van één lijst stemmen gegeven zijn, moet het lid van het bureau dat met het aanstippen belast is, naast de afgelezen namen, een streepje aanbrengen.

Op deze wijze zal deze telling zeer vlot verlopen en zal er een ernstige waarborg zijn tegen mogelijke vergissingen.

Tellen van de stemmen en opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen

Op het proces-verbaal van de verkiezingen worden volgende inlichtingen meegedeeld:

- de teruggenomen en de ongebruikte stembiljetten. Deze stembiljetten alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, ondertekend door de leden van het bureau die ze aanstreepten en door de voorzitter, worden in een te verzegelen omslag gestoken.

De getuigen hebben het recht hun opmerkingen in het proces-verbaal te doen opnemen en een kenteken aan te brengen op de verzegelde omslagen.

- de berekening door het stembureau van:
  - het aantal ongeldige stemmen;
  - het aantal blanco stemmen;
  - voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen;
  - voor elke lijst, het aantal van de ten gunste van de kandidaten van de lijst uitgebrachte stemmen;
  - het aantal door iedere kandidaat bekomen naamstemmen.

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd, worden de stembiljetten, geschikt volgens hun reeks, in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

De voorzitter zendt deze omslagen naar de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau bestaat, zendt hij ze onverwijld naar de werkgever.

Afsluiting van de opnemingsverrichtingen

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd, worden de stembiljetten, geschikt volgens hun categorie (zie hoger "Schikking van de stembiljetten"), en in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

Indien er een hoofdbureau bestaat worden de processen-verbaal van de secundaire stembureaus aan het hoofdbureau gezonden, ten einde dit te laten overgaan tot de verrichtingen die vermeld zijn in de hiernavolgende punten.

5.4 Verdeling van de mandaten

Het stembureau verdeelt de mandaten, wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan en rangschikt de niet verkozen kandidaten. Indien er een hoofdbureau is, gebeurt de verdeling en de aanwijzing door het hoofdbureau nadat het de processen-verbaal van stemopneming van de secundaire bureaus ontvangen heeft en nadat het de telresultaten van de verschillende secundaire bureaus heeft samengeteld.

Bepaling van het kiescijfer

Teneinde de mandaten onder de verschillende lijsten te verdelen, stelt het bureau het kiescijfer van elke lijst vast, door de optelling van:

- het aantal stembiljetten met een lijststem (= volledige lijststembiljetten) en
- het aantal stembiljetten met naamstemmen voor kandidaten van de lijst (= onvolledige lijststembiljetten).

Het kiescijfer is dus gelijk aan het totaal aantal geldige stembiljetten

Voorbeeld:
Aantal gewone mandaten: 6

Volledige lijststembiljetten:
lijst 1: 60
lijst 2: 30
lijst 3: 52

Onvolledige lijststembiljetten:
lijst 1: 22
lijst 2: 65
lijst 3: 47

Kiescijfer van lijst 1 : 60 + 22 = 82
Kiescijfer van lijst 2 : 30 + 65 = 95
Kiescijfer van lijst 3 : 52 + 47 = 99

Bepaling van de nuttige quotiënten

Het kiescijfer van elke lijst moet achtereenvolgens gedeeld worden door de getallen 1, 2, 3, 4, 5 enz. (de delers). Hierdoor bekomt men een aantal quotiënten. Men houdt alleen rekening met een aantal van deze quotiënten (nuttige quotiënten geheten). Het aantal nuttige quotiënten is gelijk aan het aantal te verdelen mandaten.

De nuttige quotiënten plaatst men op volgorde van grootte, ongeacht de lijst waarop ze voorkomen en te beginnen vanaf het grootste quotiënt. Nu kent men aan elke lijst zoveel mandaten toe, als deze lijst quotiënten heeft bekomen gelijk aan of hoger dan het laatste nuttige quotiënt.

Voorbeeld :

Deler	*Lijst 1*	*Lijst 2*	*Lijst 3*
1	*82 (3)*	*95 (2)*	*99 (1)*
2	*41 (6)*	*47,5 (5)*	*49,5 (4)*
3	*27,33*	*31,66*	*33*

Er zijn 6 mandaten te verdelen, dus in totaal 6 nuttige quotiënten.
Lijst 1 bekwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.
Lijst 2 bekwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.
Lijst 3 bekwam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

✎ Bijzondere gevallen - Verschillende lijsten bekomen gelijke nuttige quotiënten

Wanneer verschillende lijsten gelijke nuttige quotiënten bekomen, is er betwisting omtrent de toekenning van het mandaat.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. In geval van gelijkheid van kiescijfers gaat het mandaat naar de lijst waarop de kandidaat die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (zie lager: punt 5.5, tweede alinea) zich het bijkomend mandaat toegekend zou zien dat aan zijn lijst toekomt en die het meeste aantal stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid, aan deze kandidaat die de grootste anciënniteit in de onderneming heeft.

- Een mandaat komt met gelijk recht toe aan verschillende lijsten, bij ongelijke kiescijfers
  Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer.

Voorbeeld :

Deler	*Lijst 1*	*Lijst 2*	*Lijst 3*
1	*60 (1)*	*30 (3)*	*20 (5)*
2	*30 (2)*	*15*	*10*
3	*20 (4)*	*10*	*6,66*
4	*15 (6)*		

Er zijn zes mandaten te verdelen.
(1) Het eerste mandaat komt toe aan lijst 1.
(2) Het tweede mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).
(3) Het derde mandaat komt toe aan lijst 2.
(4) Het vierde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 3. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).
(5) Het vijfde mandaat komt toe aan lijst 3.
(6) Het zesde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2 . Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Samengevat, lijst 1 bekomt 4 mandaten, lijst 2 bekomt 1 mandaat en lijst 3 bekomt 1 mandaat.

- Een mandaat komt met gelijk recht toe aan verschillende lijsten, bij gelijke kiescijfers

Bij gelijke kiescijfers, komt het mandaat toe aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (zie lager: punt 5.5), het bijkomend mandaat zou toegewezen krijgen indien het mandaat naar zijn lijst ging en die de meeste stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of bij gelijkheid, aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de onderneming.

Hiervoor gaat men over tot een fictieve aanwijzing van de gewone verkozenen waarbij het

verkiesbaarheidscijfer berekend moet worden en aan de kandidaten individueel de lijststemmen worden toegekend die ten gunste van de orde van voordracht zijn uitgebracht (de "pot" wordt verdeeld - zie lager: punt 5.5).

Voorbeelden :

Voorbeeld 1 :
3 toe te kennen mandaten;
2 lijsten zijn aanwezig;
er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 24.

1° Eerste stap.

Deler	*Lijst 1*	*Lijst 2*
1	*24 – 1e mandaat*	*24 – 2e mandaat*
2	*12*	*12*
3	*8*	*8*

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap: aanwijzing van de gewone verkozenen (fictief).
Het verkiesbaarheidscijfer wordt berekend en de "pot" wordt verdeeld onder de kandidaten, in volgorde van de orde van voordracht.

$$\text{Verkiesbaarheidscijfer} = \frac{\text{Geheel van nuttige stemmen*}}{\text{het aantal aan de lijst toe te kennen zetels +1}} = \frac{24 \times 2}{2+1} = 16$$

** geheel van nuttige stemmen = het aantal stembiljetten met een geldige stem bovenaan de lijst (volledige lijststembiljetten) gevoegd bij het aantal stembiljetten met geldige stemmen voor één of meerdere kandidaten (onvolledige lijststembiljetten) vermenigvuldigd met het aantal zetels dat aan de lijst toekomt*

De "pot" = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen x het aantal zetels door de lijst behaald = 12 x 2 = 24

Lijst 1	*Lijst 2*
Kandidaten	*Kandidaten*
A 4 + 12= 16	*A 3 + 13 = 16*
B 1 + 12= 13	*B 5 + 11 = 16*
C 6	*C 2*
D 4	*D 3*

Kandidaat B van lijst 2 heeft de meeste stemmen behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen. Het is dus aan lijst 2 dat het derde mandaat toekomt.

Voorbeeld 2 :
3 toe te kennen mandaten;
2 lijsten zijn aanwezig;
er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 10.

1° Eerste stap.
Lijst 1 heeft 5 onvolledige lijststembiljetten en 5 volledige lijststembiljetten
Lijst 2 heeft 3 onvolledige lijststembiljetten en 7 volledige lijststembiljetten

Lijst 1	*Lijst 2*
10 - eerste mandaat	*10 - tweede mandaat*
5	*5*

het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap : aanwijzing van de gewone gekozenen (fictief)

$$\text{Verkiesbaarheidscijfer} = \frac{10 \times 2}{3} = 6{,}6 = 7$$

De "pot" = stemmen ten gunste van de orde van de voordracht = het aantal volledige lijststemmen x het aantal zetels door de lijst behaald = Lijst 1: 5 x 2 = 10 Lijst 2: 7 x 2 = 14

Lijst 1	*Lijst 2*
Kandidaten	*Kandidaten*
A 3 + 4 = 7	*A 0 + 7 = 7*
B 4 + 3 = 7	*B 3 + 4 = 7*

De kandidaat B van lijst 1 heeft het verkiesbaarheidscijfer bereikt aangezien hij 4 naamstemmen heeft (4 + 3 = 7) evenals de kandidaat B van lijst 2 aangezien hij 3 naamstemmen heeft (3 + 4 = 7).
De twee kandidaten hebben het verkiesbaarheidscijfer bereikt en het overblijvend mandaat zal toegekend worden aan de lijst waarop de kandidaat met de grootste anciënniteit voorkomt.

- Een lijst behaalt meer zetels dan zij kandidaten telt

Indien een lijst meer zetels behaalt dan zij kandidaten telt, blijven de zetels die niet kunnen bezet worden, vacant.

5.5 Aanwijzing van de verkozenen

Berekening van het verkiesbaarheidscijfer

Het bijzonder verkiesbaarheidscijfer, eigen aan elke lijst wordt verkregen door het totaal van de nuttige stemmen te delen door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één. Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van 1 tot 4 en naar boven voor een decimaal van 5 tot 9.

Het totaal van de nuttige stemmen wordt verkregen door het aantal volledige en onvolledige lijststembiljetten te vermenigvuldigen met het door de lijst bekomen aantal zetels.

Voorbeeld:

Aantal aan de lijst toegekende zetels	*5*
Volledige lijststembiljetten	*622*
Onvolledige lijststembiljetten	*666*

Vooreerst moet het aantal nuttige stemmen bepaald worden.

Te dien einde wordt het aantal volledige lijststembiljetten, gevoegd bij het aantal onvolledige lijststembiljetten (622 + 666 = 1.288). Dit resultaat wordt daarna vermenigvuldigd met het door de lijst bekomen aantal zetels (1.288 x 5 = 6.440).

Om het verkiesbaarheidscijfer te bekomen wordt het aantal nuttige stemmen gedeeld door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één (6.440 : 6 = 1.073).

Aanwijzing van de gewone gekozenen

Zodra het aantal zetels, toe te kennen aan elk van de lijsten, definitief is vastgesteld, moet het bureau nog slechts de verkozenen uitroepen.

Wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels, toegekend aan deze lijst, worden al de kandidaten zonder verdere verrichting verkozen verklaard.

Wanneer er meer kandidaten zijn dan het aantal mandaten, toegekend aan de lijst, worden zij ten belope van het aantal zetels dat aan de lijst toegewezen is, toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het verkiesbaarheidscijfer bereiken.

Zijn er nog mandaten te begeven dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste naamstemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens tot deze aanwijzing over te gaan, worden de bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen en die dus de voordrachtsorde ten goede komen, individueel toegekend aan de kandidaten bij wijze van overdracht, nadat deze stemmen met het aan de lijst toekomend aantal zetels vermenigvuldigd werden (de "pot" wordt verdeeld).

De overdracht geschiedt volgens de orde van voordracht van de kandidaten, en voor elk van hen ten belope van het verkiesbaarheidscijfer van de lijst.

Voorbeeld:
Wanneer dit verkiesbaarheidscijfer is vastgesteld, moet het totaal van de stemmen die aan de voordrachtsorde ten goede komen onder de kandidaten verdeeld worden.

Dit totaal wordt bekomen door het aantal lijststembiljetten waarop één stem bovenaan werd uitgebracht, te vermenigvuldigen met het aantal zetels, toegekend aan die lijst (622 x 5 = 3.110).

Het bureau hoeft dan nog slechts de 3.110 stemmen te verdelen onder de kandidaten, volgens de orde van voordracht. Deze verdeling geschiedt door bij het door elke kandidaat bekomen aantal naamstemmen het aantal stemmen te voegen nodig om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken.

Hieronder deze verdeling voor het aangehaalde voorbeeld:

Naam van de kandidaten	*Naam stemmen*	*Stemmen bij wijze van overdracht*	*Totaal*
Ackerman	*202*	*+ 871*	*=1.073*
Barbaix	*166*	*+ 907*	*=1.073*
Ceulemans	*196*	*+ 877*	*=1.073*
Danneels	*176*	*+ 455*	*= 631*
Dewachter	*48*		
Durieux	*197*		
Goossens	*171*		
Gysels	*73*		
Puttemans	*97*		
Roose	*91*		

Thiel	*160*
Baels	*31*
Bailly	*55*
Vandevijver	*73*
Claessens	*150*
Dupuis	*78*
Vanmeren	*110*

Na deze verdeling wordt er vastgesteld dat de kandidaten Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels en Durieux het grootste aantal stemmen bekomen hebben en als gewone afgevaardigden dienen te worden aangewezen.

Er moet opgemerkt worden dat bij staking van stemmen, voorrang gegeven wordt aan de voordrachtsorde op de lijst.

Aanwijzing van de plaatsvervangers

Onmiddellijk na de aanwijzing van de gewone afgevaardigden gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervangers.

Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal gewone verkozenen.

Vooraleer de plaatsvervangers worden aangewezen, gaat het bureau over tot een nieuwe individuele toewijzing van de lijststemmen in de orde van voordracht; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de gewone afgevaardigden, doch te beginnen met de eerste van de niet-verkozen kandidaten in de orde van voordracht.

In het hierboven aangehaalde voorbeeld geschiedt de verdeling van de lijststemmen, in de orde van voordracht, en de aanwijzing van de plaatsvervangers als volgt:

Het aantal te verdelen stemmen (3.110) en het verkiesbaarheidscijfer (1.073), zijn dezelfde als die welke gediend hebben bij de verdeling voor de aanwijzing van de gewone afgevaardigden.

Naam van de kandidaten	*Naam stemmen*	*Stemmen toegekend bij wijze van overdracht*		
Dewachter	*48*	*+ 1025*	*= 1073*	*1ste*
Goossens	*171*	*+ 902*	*= 1073*	*2de*
Gysels	*73*	*+ 1000*	*= 1073*	*3de*
Puttemans	*97*	*+ 183*	*= 280*	*4de*
Roose	*91*			
Thiel	*160*			*5de*
Baels	*31*			
Bailly	*55*			
Vandevijver	*73*			
Claessens	*150*			
Dupuis	*78*			
Vanmeren	*110*			

Bijgevolg worden op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, de niet-verkozen kandidaten plaatsvervangend verklaard volgens de regel voorzien voor de gewone verkozenen, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

Schikking van de niet-verkozen kandidaten

De aanwijzing van de plaatsvervangers en de schikking van de niet-verkozen kandidaten gebeurt tijdens dezelfde toewijzingsronde. De aanwijzing van de plaatsvervangers en de niet-verkozen kandidaten evenals hun rangschikking zal worden uitgevoerd in functie van het aantal bekomen naamstemmen vermeerderd met de hen toegewezen lijststemmen bij de tweede individuele toewijzing van de lijststemmen.

Het resultaat is als volgt:

Naam van de kandidaten	*Naamstemmen*	
Claessens	*150*	*1ste*
Vanmeren	*110*	*2de*
Roose	*91*	*3de*
Dupuis	*78*	*4de*
Vandevijver	*73*	*5de*
Bailly	*55*	*6de*
Baels	*31*	*7de*

In de hypothese dat een niet-verkozene moet zetelen als gevolg van het toepassen van de vervangingsregelen, zal in eerste instantie rekening gehouden worden met hun rangschikking zoals opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen en in tweede instantie zal men nakijken of de niet-verkozene van een 4-jarige of 2-jarige bescherming geniet.

Als het een eerste kandidatuur betreft die niet tot verkiezing leidt, genieten niet-verkozenen een bescherming gedurende eenzelfde periode als voor de effectief verkozenen, namelijk tot de aanstelling van de verkozen werknemersafgevaardigden bij volgende verkiezingen. Kandidaten genieten van een 2-jarige bescherming indien zij reeds kandidaat waren, ongeacht voor welk overlegorgaan, en niet verkozen werden bij de vorige verkiezingen.

5.6 Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming

De uitslag van de algemene telling van de stemmen en de namen van de gewone en plaatsvervangende verkozen kandidaten, alsook de schikking van de niet verkozenen kandidaten wordt opgetekend zoals bepaald op de bijlagen E tot K van het model proces-verbaal in bijlage. De getuigen hebben het recht om hun opmerkingen te laten opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing.

Zodra de verrichtingen beëindigd zijn sluit het bureau, dat de mandaten heeft verdeeld, de gewone en plaatsvervangende verkozenen heeft aangewezen en de niet verkozen kandidaten heeft gerangschikt, het proces-verbaal af, dat door al de leden van het bureau wordt ondertekend.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité:

- het origineel van de processen-verbaal naar de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door voornoemde Algemene Directie. Deze verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op het tabblad “documenten” van de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde Federale overheidsdienst.
- een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- bij een aangetekend schrijven, een afschrift van de processen-verbaal naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties. Hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de

Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Terzelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD WASO meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie van de FOD WASO overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart die wordt bekomen bij de FOD.

Met het oog op deze verzending van resultaten, zal de werkgever aan de FOD, langs elektronische weg of bij ontstentenis, door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD, inlichtingen leveren, die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren en inlichtingen geven over het tewerkgesteld personeel alsook inlichtingen over het aantal mandaten per categorie. Deze inlichtingen worden verzonden overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD; uiterlijk op de 60ste dag voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft de inlichtingen die toelaten de onderneming die sociale verkiezingen organiseert te identificeren, en uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), voor wat betreft de inlichtingen over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten per categorie.

Belangrijke opmerking : Wanneer de onderneming minder dan l00 werknemers tewerkstelt en deze onderneming bij de vorige sociale verkiezingen een ondernemingsraad heeft opgericht of had moeten oprichten, moet er dus niet overgegaan worden tot verkiezingen voor de hernieuwing van de leden van de raad gezien het mandaat zal uitgeoefend worden door de verkozen leden van het comité. In dit geval moet bij het invoeren van de resultaten van het comité op de webapplicatie, op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een raad heeft die samengesteld is uit leden die verkozen werden bij de verkiezing van de leden van het comité.

Afdeling 6 - Elektronisch stemmen

Tot elektronisch stemmen kan worden overgegaan onder de volgende voorwaarden:

A. Het informatica-systeem dat aangewend wordt, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;

2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal:

a) de datum van de verkiezingen
b) het betrokken orgaan
c) het nummer van het stembureau
d) het betrokken kiescollege
e) het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen (in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit)
f) het aantal blanco stemmen
g) het aantal lijststemmen
h) het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst
i) het aantal stemmen behaald door elke kandidaat
j) het aantal effectieve mandaten per lijst
k) de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst
l) de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst

3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;

4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; de kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen. Wanneer meer naamstemmen worden uitgebracht op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn of wanneer één of meerdere naamstemmen worden uitgebracht tegelijk met een lijststem, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer erop wijst dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht op een lijst of dat hij moet kiezen tussen een lijststem en één of meerdere naamstemmen zonder evenwel het aantal toe te kennen zetels te overschrijden. De kiezer moet vervolgens worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;

5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim der stemming;

(6° …);

7° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.

Een systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt:

- indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de voorafgaande voorwaarden;
- indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;
- indien het door de fabrikant werd neergelegd bij de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, alwaar een attest van neerlegging zal worden overhandigd.

B. De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen **moet met unanimiteit genomen worden** door elke betrokken raad of comité. De raad of het comité moet voorafgaandelijk ingelicht worden over de bovenvermelde punten. Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

C. Vorming

De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende opleiding krijgen. Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen. De getuigen van het hoofdbureau kunnen de encodering van de kandidatenlijsten bijwonen.

D. Afschaffing van het verplichte gebruik van magnetische kaarten

Het afschaffen van het verplichte gebruik van magnetische kaarten heeft niet tot gevolg dat de stemverrichtingen niet meer in een stembureau moeten plaatsvinden. Het gebruikte systeem moet de onmogelijkheid van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens verzekeren en het geheim der stemming garanderen, daarom moet de kiezer zijn stem komen uitbrengen in het speciaal hiertoe opgericht stembureau en kan hij bijgevolg niet stemmen van thuis uit of van op zijn persoonlijke computer op de arbeidsplaats.

E. Elektronisch stemmen en stemming per brief

In geval van stemming per brief moeten de nodige waarborgen worden geboden om de geheimhouding te bewaren.

Met het oog daarop mag bij het elektronisch stemmen de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau. Van dat bureau moeten ook de eerste tien kiezers die zich aanmelden en niet de leden van dit stembureau mogen zijn, per brief stemmen. De regels betreffende de stemming per brief moeten ook hier nageleefd worden, hetgeen betekent dat de stembrieven van de genoemde kiezers, zoals voor de stemmers per brief, in blanco briefomslagen gestopt worden en gevoegd worden bij de omslagen met de stembrieven van de stemmers per brief.

De telling van de stemmen per brief zal daarna op elektronische wijze gebeuren in het hoofdstembureau in aanwezigheid van de getuigen, hetgeen betekent dat elke omslag opengemaakt zal worden en de voorzitter een elektronische stem zal uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op de stembrief aangeduid werd. Wanneer de stembrief meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn of in geval dat er tegelijkertijd één of meer naamstemmen en een lijststem uitgebracht werden, wordt deze stem beschouwd als een lijststem.

Wanneer elektronisch gestemd en geteld wordt, dient de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen niet noodzakelijk elektronisch te geschieden.

Het moet mogelijk zijn bij elke betwisting van het resultaat van de verkiezingen een hertelling van de stemmen te laten plaatsvinden. Met het oog daarop moeten de elektronische dragers die voor de verkiezingen hebben gediend, in de onderneming verzegeld bewaard blijven.

Afdeling 7 - Na dag Y

7.1 Y + 1 : Afsluiting van de kiesverrichtingen

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever.

In geval dat de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste dag.

De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever 25 dagen na het einde van de kiesverrichtingen de stembiljetten vernietigen.

7.2 Y + 2 : Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen samenstelling van de raad of het comité

Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaatsen waar het bericht met de datum van de verkiezingen hing, een bericht aangeplakt met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité. Bij gebreke aan aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt het bericht met de uitslag der stemming en de samenstelling van de raad of het comité aangeplakt op de plaats waar het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt zou zijn aangeplakt geweest indien het niet op elektronische wijze was ter beschikking gesteld.

Dat bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag die volgt op deze van de stemming.

Let op: de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel kan niet de functie van werkgeversafgevaardigde hebben.

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers moeten een leidinggevende functie uitoefenen zoals deze is bepaald in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en dus over de bevoegdheid beschikken om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

7.3 Y + 15 : Beroep bij de arbeidsrechtbank

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers, of de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank met een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen.

Een beroep wordt eveneens binnen dezelfde termijn ingesteld in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

7.4 Y + 69 : Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen de 67 dagen na aanplakking van de uitslag van de stemming. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal en van de stembiljetten.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder van de gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werk-nemers-en kaderledenorganisaties, aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeids-betrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen.

7.5 Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof

Het Arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslagen of in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

De termijn om in hoger beroep te gaan bedraagt 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis, dus ten laatste 84 dagen na het resultaat van de stemming.

7.6 Y + 86 : Verwijdering van de aangeplakte berichten

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing blijven aangeplakt tot de 15^{e} dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming. Hierna en tot de 84^{e} dag na de aanplakking van de uitslag van de stemming (dus uiterlijk tot Y+86), moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht met de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Indien de inlichtingen op elektronische wijze ter beschikking werden gesteld, moeten deze inlichtingen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. Hiertoe dient een bericht dat de plaats waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

Samengevat: volgende berichten moeten aangeplakt blijven tot de 84e dag na de aanplakking van het resultaat van de stemming:
- het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen;
- het bericht met de plaats waar volgende documenten kunnen worden geraadpleegd: het bericht waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigt, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

7.7 Y + 144 : Beslissing van het arbeidshof

Het arbeidshof waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus ten laatste 144 dagen na het resultaat

van de stemming.

De nieuwe verkiezingsprocedure vangt aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

De kandidaten die werden voorgedragen voor verkiezingen die zijn nietig verklaard, genieten dezelfde bescherming als de overige kandidaten.

7.8 Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe comité

Is geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten, of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingesteld, dan wordt de eerste vergadering van de raad of van het comité gehouden uiterlijk binnen 30 dagen na het verstrijken van de vastgestelde termijn van beroep, in de andere gevallen, binnen 30 dagen na de gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

De bovenstaande algemene regel is evenwel alleen dan van toepassing wanneer geen bijzondere bepalingen in de huishoudelijke reglementen voorkomen waarbij een kortere termijn wordt gesteld.

Indien een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot verbetering van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde werd ingesteld, blijft de oude raad of het oude comité zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief is geworden.

✎ Wijze van aanduiding van een secretaris

Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve kaderledenorganisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald voor alle categorieën samen.

Indien er verschillende huishoudelijke reglementen van toepassing zijn, wordt alleen datgene toegepast dat opgesteld is door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de Interne Dienst, wanneer bij de werkgever één comité moet opgericht worden.

Wanneer een werkgever meerdere technische bedrijfseenheden heeft waarvoor een comité moet opgericht worden, wordt het secretariaat van het comité verzekerd door de afdeling van de Interne Dienst, die is opgericht voor de technische bedrijfseenheid waarvoor het desbetreffende comité is opgericht.

✎ Wijze van vervanging van een lid van de werkgevers- en de werknemersafvaardiging.

- ***Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging***

De lijst van de leidinggevende functies bepaald op dag X - 35 en eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel opgenomen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Nieuwe functies

Wanneer er nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast.

De werkgever legt schriftelijk zijn voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité.

Hij vermeldt eveneens, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt. Binnen de zeven dagen volgend op de aanplakking van deze beslissing, is een beroep hiertegen mogelijk.

Verlies van functie

Wanneer een lid van de werkgeversafvaardiging zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanduiden die dezelfde functies waarneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

Afschaffing van een leidinggevende functie

Wanneer de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de leidinggevende functies van de lijst der leidinggevende functies uitoefent.

Bij de vervanging van een gewoon lid van de werkgeversafvaardiging wordt voorrang gegeven aan de functie.

Dit houdt in dat het gewoon lid kan vervangen worden door een persoon die geen deel uitmaakte van de onderneming op het ogenblik van de vorige sociale verkiezingen of die geen leidinggevende functie uitoefende op dat ogenblik.

De aanduiding van een vervanger kan het voorwerp zijn van een beroep bij de arbeidsgerechten in de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van de vervanging . Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald in de punten 7.3, 7.4 en 7.5.

- ***Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging***

Vervanging van een gewoon lid
Wanneer het mandaat van één of meerdere gewone leden een einde neemt, worden deze achtereenvolgens vervangen door :

1° de plaatsvervangers van dezelfde lijst en dezelfde werknemerscategorie in de volgorde waarin ze werden verkozen;

2° de niet-verkozen kandidaten van dezelfde lijst en dezelfde categorie, in de volgorde zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming en die van een bescherming van vier jaar genieten.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten die vier jaar beschermd worden meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, die enkel van een bescherming van twee jaren geniet. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet van een bescherming tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Vervanging van een plaatsvervangend lid
Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst, in de volgorde van de rangschikking zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat.

Men zal wel moeten nakijken of de niet-verkozene van een 4-jarige of 2-jarige bescherming geniet. De niet-verkozen kandidaat mag geen niet-verkozen kandidaat bij een opeenvolgende kandidaatstelling

zijn die slechts geniet van een bescherming van twee jaar zelfs indien hij het grootste aantal stemmen heeft behaald. Dit betekent dat voor de vervanging van een plaatsvervangend lid, alleen de niet-verkozen kandidaten die van dezelfde bescherming genieten als de gewone en plaatsvervangende leden, in aanmerking mogen worden genomen.

HOOFDSTUK 3
Samenvatting van de verkiezingskalender

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen.

X = datum van de aanplakking van het bericht tot aankondiging van de datum van de verkiezingen.

Y = X + 90 dagen = datum van de verkiezingen.

X - 60 dagen

1. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad of het comité of bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging over :

- de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de juridische entiteit ten opzichte van de technische bedrijfseenheid. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, schriftelijke informatie door de werkgever aan de raad of aan het comité over de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit of van de juridische entiteiten ten opzichte van de technische bedrijfseenheid.
- het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden en het leidinggevend personeel, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld.

  Wanneer een raad moet worden opgericht in deze fase van de verkiezingsprocedure, is er nog geen beslissing betreffende het «kaderpersoneel», deze worden dus in de categorie van de bedienden geteld.
- over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen.

  In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren en/of de werknemers die wel tot de technische bedrijfseenheid behoren, die deze functies uitoefenen.
- over de functies van kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, over de lijst van personen die deze functies uitoefenen. In deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

  LET OP: Deze informatie wordt enkel gegeven indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt.
- over de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd en de beoogde datum voor de verkiezingen.

N.B. De schriftelijke mededeling en inkennisstelling mag gebeuren in het proces-verbaal van een vergadering van de raad en het comité, of in een nota aan de leden van deze organen of, bij ontstentenis hiervan , in een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FD WASO. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties gezonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X – 60 tot X - 35

2. Raadpleging door de werkgever van de raad, het comité, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging over:

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en over hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

Raadpleging door de werkgever van de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over :

- de functies van de kaderleden alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven. LET OP: deze raadpleging moet enkel gebeuren indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X-60.

X - 35

3. Na raadpleging van de organen worden de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, uiterlijk op X-35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissingen betreffende:

- de functies van het leidinggevend personeel, alsmede bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.
- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

De raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging wordt uiterlijk op X-35 door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissing betreffende:

- de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, de lijst van personen, die deze functies uitoefenen. Op deze lijst mogen slechts bedienden opgenomen worden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. LET OP: deze informatie moet slechts gegeven worden indien de onderneming ten minste 100

werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt op dag X-60.

In alle gevallen, zelfs wanneer er geen raad of comité is, of bij ontstentenis daarvan, geen vakbondsafvaardiging, worden deze inlichtingen meegedeeld op een document overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Een afschrift van dit, naar behoren ingevuld, document wordt aangeplakt in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming. Deze aanplakking mag vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

Een afschrift van datzelfde document wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, of wordt onmiddellijk naar de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad.

X - 28

4. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever of tegen de ontstentenis van beslissing betreffende de punten vermeld in 3.

X - 5

5. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt.

X

6. Vaststelling van het aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten per categorie en eventuele verhoging van het aantal mandaten na akkoord tussen de werkgever en alle representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie.

7. Aanplakking in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming door de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan door de werkgever van een bericht met de vermelding van

- de datum en de uurregeling van de verkiezingen

- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenhe(i)d(en) waar de raden of de comités moeten worden opgericht

- het aantal mandaten per orgaan en per categorie

- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd

- de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de leidinggevende functies

- de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd

- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien

- de persoon of de dienst door de werkgever belast met het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing

- (eventueel) de beslissing aangaande het elektronisch stemmen.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. De datum vermeld op het bericht moet de datum zijn van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Indien er in de raad of het comité geen akkoord wordt bereikt over de datum en de uurregeling van de verkiezingen, wordt deze datum en de uurregeling vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied.

Deze aanplakking kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Dit bericht moet opgesteld worden overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO. Bij ontstentenis van een raad of een comité wordt het afschrift van dit bericht overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging. Een afschrift van dit bericht wordt geüpload op de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD WASO, of wordt onmiddellijk naar de zetel van de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden. Dit laatste enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De lijsten van de leden van het leidinggevend personeel en van de werknemers die een kaderfunctie uitoefenen worden bij deze verzendingen gevoegd. De kiezerslijsten worden enkel bijgevoegd bij ontstentenis van een raad, een comité of vakbondsafvaardiging.

X + 7

8. Bezwaar ingediend bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan bij de werkgever, in verband met de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van de kaderleden.

X + 14

9. Beslissing van de raad of van het comité, of bij ontstentenis ervan van de werkgever over de bezwaren ingediend over de onderwerpen bedoeld in 8.

Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van punten bedoeld in 8.

X + 21

10. Beroep ingesteld door de betrokken werknemers of door de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van het kaderpersoneel.

X + 28 dagen

11. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld en kennisgeving van deze beslissing aan de raad of het comité, aan de werkgever, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties en aan de betrokken werknemers.

12. Definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel.

N.B. De definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel mag gebeuren:

- bij het verstrijken van de bezwaartermijn indien geen enkele klacht werd ingediend (X + 8);
- bij het verstrijken van de termijn voor beroep tegen de beslissing van de raad of het comité indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 22);
- op het ogenblik dat het arbeidsgerecht zijn vonnis velt aangaande een beroep tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 28).

X + 35

13. Indiening van de kandidatenlijsten door de representatieve werknemersorganisaties.

In de ondernemingen die minstens 15 kaderleden tewerkstellen, indiening van de kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen door :

- de representatieve organisaties van kaderleden;
- ten minste 10% van de kaderleden van de onderneming.

14. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend door geen enkele werknemerscategorie. De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO, aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO of uploadt hij een afschrift van dit bericht op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de Federale Overheidsdienst.

Een afschrift van de beslissing wordt, bij een aangetekend schrijven, ook naar de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties verzonden; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het afschrift overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

X + 40

15. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van een bericht dat de namen van de kandidaten vermeldt.

N.B. De lijsten moeten gerangschikt worden overeenkomstig de volgorde vastgesteld bij loting. De namen van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht. Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

16. Aanwijzing van de voorzitter en van de plaatsvervangend voorzitter van elk stembureau door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden.

N.B. De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

X + 47

17. Mogelijkheid voor de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen evenals van de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden om klacht in te dienen met betrekking tot de voordracht van de kandidaten. Verzoek van de kandidaten om een verbetering aan hun naam of voornaam aan te brengen.

Uiterlijk op X+47 brengen de werknemers die hun kandidatuur of één of meerdere kandidaturen in strijd met de voorschriften wensen in te trekken dit er kennis van de werkgever.

De gehuwde vrouwen en de weduwen die op de kandidatenlijsten voorkomen kunnen de werkgever verzoeken om hun meisjesnaam eventueel te laten voorafgaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot.

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam.

X + 48

18. Verzending door de werkgever van de opmerkingen bedoeld in 17, naar de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden

X + 54

19. Eventuele wijzigingen van de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden of wijzigingen aan de namen van de kandidaten op schriftelijk verzoek van deze aan de werkgever.

20. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters en van de plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus (zie punt 16.), aanwijzing door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris evenals van een plaatsvervangende secretaris.

Aanwijzing door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 56

21. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten eventueel gewijzigd door de vrouwelijke en mannelijke kandidaten (gebruikelijke voornaam, verbetering van naam of voornaam) en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

22. Akkoord van de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties over de stemming per brief. Verzending van een afschrift van dit akkoord aan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

X + 60

23. Aanplakking door de raad of het comité of bij ontstentenis, door de werkgever, van een bericht dat de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau aankondigt.

X + 61

24. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemers- en kaderledenorganisaties, de werkgever tegen de kandidatenlijsten.

N.B. Ingeval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de 5 dagen volgend op de termijn voor het indienen van klachten (X + 52 dagen).

X + 70

25. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 75

26. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.

27. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer de arbeidsrechtbank alle kandidaturen geannuleerd heeft. De werkgever handelt op dezelfde wijze zoals aangegeven bij punt 14.

X + 76

28. Vervanging van de kandidaten, na raadpleging van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de tijdige intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

X + 77

29. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten en aanplakking door de werkgever van de eventuele vervangingen bedoeld in 28.

30. Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

X + 79

31. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor deze werknemerscategorie(en). De kiesprocedure wordt voortgezet voor de andere werknemerscategorieën waarvoor één of meerdere lijsten neergelegd werden.

Het stembureau dat samengesteld is voor de werknemerscategorie die het grootste aantal kiezers telt, stelt de stopzetting van de kiesprocedure vast aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven. Deze vaststelling gebeurt in een proces-verbaal, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, met er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

Het proces-verbaal, in origineel en afschrift, wordt verzonden naar de verschillende bestemmelingen zoals vermeld in punt 14.

32. De kiesprocedure wordt stopgezet voor één of meerdere werknemerscategorieën wanneer voor de betrokken personeelscategorie slechts één kandidatenlijst werd ingediend door één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of één enkele groep van kaderleden, en wanneer het aantal kandidaten voorgedragen op deze lijst lager is dan of gelijk is aan het aantal toe te kennen gewone mandaten.

Een stembureau wordt samengesteld voor deze werknemerscategorie. Het stembureau komt samen aan de vooravond van de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de betrokken werknemerscategorie om de stopzetting van de kiesprocedure vast te stellen. Het stelt het proces-verbaal op, overeenkomstig het model beschikbaar op de website van de FOD WASO, met vermelding van de redenen waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Volgend op deze vaststelling van het stembureau, met er niet overgegaan worden tot de samenstelling van een stembureau voor de betrokken categorie, noch tot de verzending of de overhandiging van de oproepingsbrieven voor deze werknemerscategorieën.

De kandida(a)t(en) zijn van rechtswege verkozen. Het resultaat wordt meegedeeld zoals vermeldt in punt 14.

X + 80

33. Uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief. De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen door eender welk middel voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemmeling.

34. In geval van stemming per brief: uiterste datum van overhandiging van de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten). Voor werknemers die niet aanwezig zijn in de onderneming op de dagen dat deze oproepingsbrieven en stembiljetten worden overhandigd, verstuurt de voorzitter van het stembureau op de laatste dag van deze overhandiging de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten) bij een ter post aangetekende brief. In voorkomend geval kan de aangetekende verzending zowel de oproeping en de stembiljetten voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten, alsook de stembiljetten voor arbeiders en bedienden in geval van gemeenschappelijk kiescollege.

35. Aanplakking van het bericht dat aanduidt dat de overhandiging van de oproepingsbrieven heeft plaats gehad.

X + 82

36. De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrief wordt overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, en bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemmeling opgeroepen door eender welk middel, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste 8 dagen voor de dag van de verkiezingen. In voorkomend geval kan de verzending zowel de oproepingsbrief voor de verkiezing van de raad als van het comité bevatten.

X + 90 dagen = Y

37. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.

38. Toezenden door de voorzitter voor de raad en voor het comité:

- van het origineel van de processen-verbaal, overeenkomstig het model beschikbaar is op de website van de FOD WASO, naar de Directeur-generaal van de Algemene directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, met vermelding van het dossiernummer dat hun werd toegekend door de voornoemde Algemene directie. Deze

verzending kan worden vervangen door het uploaden van een afschrift van dit document op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de voornoemde FOD.

- van een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever, die het tijdens de gehele legislatuur bewaart;
- van een afschrift van de processen-verbaal, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties; hij moet echter niet overgaan tot deze verzending indien het proces-verbaal overgemaakt werd aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO door het uploaden op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien.

Tezelfdertijd moeten de resultaten van de stemming aan de FOD WASO meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze mededeling gebeurt langs elektronische weg op de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD WASO overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door voornoemde FOD. Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door voornoemde FOD.

Y + 1

39. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.

Y + 2

40. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever:

- personeelsafvaardiging: resultaat van de stemming (het aantal stemmen per kandidaat moet niet aangeplakt worden);
- werkgeversafvaardiging: gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.

41. Ten laatste twee dagen na de voorziene datum voor de verkiezingen wordt een bericht met de vaststelling van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure door het stembureau aangeplakt ter attentie van het personeel (zie punten 31 en 32).

Indien van toepassing vormen de namen van de van rechtswege verkozen werknemers eveneens het voorwerp van een aanplakking. Als de verkiezingen hebben plaatsgevonden voor andere werknemerscategorieën van dezelfde onderneming, moet de aanplakking van de van rechtswege verkozenen plaatsvinden na deze stemming om het resultaat van de verkiezingen niet te beïnvloeden.

Y + 15

42. Beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de resultaten van de verkiezingen, of tegen de afvaardiging van de werkgever.

43. Einde van de verplichte aanplakking van de berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten, de lijsten met de kandidaten en de lijsten met de leden van de stembureaus, de verdeling van de kiezers, die overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing. Hierna moeten deze berichten tot en met de 84^{e} dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen ter beschikking gesteld worden van de werknemers op eenvoudig verzoek.

Y + 25

44. Bewaring door de werkgever van de documenten die gediend hebben voor de verkiezingen. In geval van beroep, wordt de bevoegde rechtbank in kennis gesteld van de documenten. Bij ontstentenis

van beroep of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen.

Y + 69

45. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt.

Y + 84

46. Beroep tegen het beslissing van de arbeidsrechtbank (zie punt 45)

Y + 86

47. Einde van de verplichte aanplakking van het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen. Einde van het ter beschikking stellen op eenvoudig verzoek van de werknemer van de berichten opgesomd in punt 43.

Y + 144

58. Beslissing van het Arbeidshof.

N.B. In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

HOOFDSTUK 4
Nuttige informatie

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

4.1. website sociale verkiezingen

Op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg wordt in het thema 'sociaal overleg' een onderdeel speciaal gewijd aan de sociale verkiezingen 2016.

- Webapplicatie: Op verschillende momenten in de procedure moeten bepaalde inlichtingen meegedeeld worden aan de betrokkenen binnen de technische bedrijfseenheid en aan externe betrokkenen. Via de webapplicatie kunnen de inlichtingen bestemd voor de externe betrokkenen langs elektronische weg aan hen meegedeeld worden. Dit gebeurt op de webapplicatie via het invullen van gegevens of via het uploaden van documenten op de beveiligde en persoonlijke pagina van de technische bedrijfseenheid.

  Via een dossiernummer en een paswoord, toegekend door de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD in de loop van de maand november 2015, kunnen de gebruikers toegang krijgen tot de webapplicatie.

- In het onderdeel sociale verkiezingen zijn de modelformulieren, waarvan sprake in deze brochure, voor het informeren van interne en externe betrokkenen te downloaden:
  - de formulieren X-60, X-35 en X
  - voorbeelden van stembiljetten
  - het proces-verbaal van de verkiezingen, de processen-verbaal van gedeeltelijke stopzetting, en het bericht van volledige stopzetting

- Daarnaast kan tal van andere informatie betreffende de sociale verkiezingen geconsulteerd worden op de website: regelgeving, kalender, algemene informatie, …

4.2. contactgegevens Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- Algemeen telefoonnummer van de FOD WASO : 02 233.41.11

- Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen,
  Cel « Inspraakorganen »
  Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
  Fax: 02 233 48.21
  e-mail: sociale.verkiezingen@werk.belgie.be

- Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
  Centrale directie
  Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
  Tel.: 02/233.48.15

- Voor de externe directies kan u onze website consulteren:

  http://www.werk.belgie.be → "Over de FOD" → "Toegang tot de diensten" → "Toezicht op de Sociale Wetten" en "Toezicht op het Welzijn op het Werk".

4.3 contactgegevens representatieve werknemers en kaderledenorganisaties

A.B.V.V. Hoogstraat 42 - 1000 BRUSSEL

A.C.L.V.B. Koning Albertlaan 95 - 9000 GENT

A.C.V. Dienst Onderneming Postbus 10 - 1031 BRUSSEL

N.C.K. Lambermontlaan 171, b4 - 1030 BRUSSEL

De realisatie van dit document werd afgesloten op 25 juni 2015

Verantwoordelijke dienst: Cel Inspraakorganen
Verantwoordelijke uitgever: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

BIJLAGEN

ABVV.
MEER DAN OOIT

WWW.ABVV2016.BE

19 MAART 1991 – Wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden

HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Artikel 1. § 1. Deze wet is van toepassing:

1° op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

2° op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3° op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° personeelsafgevaardigde: het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1;

2° kandidaat-personeelsafgevaardigde: de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;

3° raad: de ondernemingsraad;

4° comité: het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

5° onderneming of technische bedrijfseenheid : de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen.

6° sluiting: elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Art. 2. § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag:

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;
3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van:

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

HOOFDSTUK II. - Ontslag om economische of technische redenen

Art. 3. § 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

HOOFDSTUK III. - Ontslag om een dringende reden

Art. 4. § 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

§ 2. Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt :

1° de aanduiding van de dag, maand en jaar;

2° de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;

3° de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;

4° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

§ 3. In de bij § 1 bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

§ 4. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Art. 5. § 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in § 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

§ 3. De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitspreekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 4. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

§ 5. Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde, beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

§ 6. Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Art. 6. De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

Art. 7. De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, paragraaf 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8. De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

Art. 9. Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigde (en aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde), ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen. <W 1991-07-20/31, art. 130, 002; Inwerkingtreding : 1991-08-11>
(Lid 5 opgeheven) <W 2002-06-26/55, art. 88, 003; Inwerkingtreding : 01-04-2007>

Art. 10. Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgesteld overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 11. § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde

beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Art. 12. Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Art. 13. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK IV. - Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 14. Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;
- of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Art. 15. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 16. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 17. § 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 18. Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt dat de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 19. Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming gereïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK V. - Slotbepalingen

Art. 20. De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 21. <invoeging van een artikel 587bis in het Gerechtelijk Wetboek>

Art. 22. Worden opgeheven:

1° artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2° artikel 1bis, §§ 2 tot 8, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978."Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt."

Art. 23. Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.