

# VAK BEW EGING

MILITANTENMAGAZINE VAN HET ACV / 20 SEPTEMBER 2023 / 985

SPECIAL SOCIALE VERKIEZINGEN  
13 > 26 MEI 2024

## Wetgeving sociale verkiezingen 2024

VAKBEWEGING VERSCHIJNT MAANDELIJKS | UITGEVEN DOOR HET ACV, HAAGTSESTEENWEG 579, 1030 BRUSSEL | AFGIFTEKANTOOR GENT X | P 912060 |





## Inhoud

<b>3</b>	<b>WETGEVING SOCIALE VERKIEZINGEN 2024</b>	<b>9</b>	HOE WORDEN DE MANDATEN VERDEELD?
3	WANNEER HEBBEN DE SOCIALE VERKIEZINGEN PLAATS?	10	BETWISTING OVER DE VERDELING VAN DE MANDATEN TUSSEN DE VERSCHILLENDE CATEGORIEËN
3	WAAR WORDEN SOCIALE VERKIEZINGEN GEORGANISEERD?	10	WAT ZIJN DE VOORWAARDEN OM KANDIDAAT TE ZIJN?
4	WAT IS EEN ONDERNEMING?	11	WANNEER EN DOOR WIE MOETEN DE KANDIDATENLIJSTEN WORDEN INGEDIEND?
4	DE VOORBEREIDING VAN DE VERKIEZINGEN	12	ELEKTRONISCH STEMMEN
4	HOE WORDT DE VERKIEZINGSDATUM BEPAALD?	12	VERWERKING VAN PERSOONSgegevens BIJ SOCIALE VERKIEZINGEN
4	HOE WORDT DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID BEPAALD?	<b>13</b>	<b>OFFICIËLE START VAN DE VOORBEREIDING VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN: 15-28 DECEMBER 2023</b>
7	WIE MAAKT DEEL UIT VAN HET LEIDINGGEVEND PERSONEEL?	<b>14</b>	<b>TIJDSHEMA SOCIALE VERKIEZINGEN 2024</b>
7	WIE WORDT BESCHOUWD ALS KADERPERSONEEL?	<b>23</b>	<b>JE HEBT DE IDEEËN AL, STEL JE KANDIDAAT</b>
8	SAMENSTELLING VAN DE KIEZERSLIJSTEN EN DE KIESCOLLEGES	<b>24</b>	<b>KALENDER PROCEDURE SOCIALE VERKIEZINGEN 2024</b>
9	HOEVEEL MANDATEN ZIJN ER TE VERDELEN?		



**REDACTIE  
VAKBEWEGING**  
Postbus 10  
1031 Brussel  
Tel. 02 244 34 81

vakbeweging@acv-csc.be  
www.vakbeweging.be  
Eindredactie:  
Patrick Van Looveren en  
Bram Van Vaerenbergh  
Foto cover: Alena Veasey  
Vormgeving: Gevaert Graphics  
Druk: Drukkerij 't Hooft  
Verantw. uitgever:  
Dominique Leyon

## Wetgeving sociale verkiezingen 2024

### Wanneer hebben de sociale verkiezingen plaats?

Sinds 1950 hebben we, op twee uitzonderingen na, om de vier jaar sociale verkiezingen. In 2024 zijn we aan de negentiende editie toe. In 1950 werd de eerste ondernemingsraad wettelijk verkozen in alle industriële ondernemingen vanaf 200 werknemers. Het naoorlogs akkoord onder sociale partners en de wet van 1948 voorzagen nochtans in verkiezingen vanaf 50 werknemers. Over de jaren werd de drempel voor ondernemingsraden (OR) met stapjes verlaagd tot de huidige drempel van 100 werknemers voor ondernemingsraden en 50 werknemers voor comités. De wet legde de periode van de komende sociale verkiezingen vast van 13 tot en met 26 mei 2024.

### Waar worden sociale verkiezingen georganiseerd?

Zowel in de industriële ondernemingen, als in de non-profitsector, zoals in scholen, ziekenhuizen, mutualiteiten, ... worden er sociale verkiezingen georganiseerd. Dat geldt voor de gehele privésector, maar ook voor openbare diensten waar het personeel niet valt onder de regels van het syndicaal statuut van het openbaar ambt. Dat is onder meer het geval voor het personeel van de regionale vervoersmaatschappijen

De Lijn, TEC en STIB-MIVB, voor sommige filialen van overheidsbedrijven, voor vzw's van gemeenten en de OCMW's, ...

In al die ondernemingen en instellingen zullen verkiezingen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (hierna Comité PB genoemd) worden georganiseerd, als er tussen 1 oktober 2022 en 30 september 2023 gemiddeld minstens 50 werknemers werden tewerkgesteld.

In de ondernemingen en instellingen die in diezelfde periode gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstelden, zullen ook verkiezingen voor de ondernemingsraad (hierna OR genoemd) worden georganiseerd.

Bij de vaststelling van de drempel om sociale verkiezingen te organiseren in de onderneming worden uitzendkrachten niet meegeteld als werknemers van het uitzendkantoor dat hen ter beschikking stelt, maar wel als werknemer van de gebruiker. Uitzendkrachten moeten worden geteld op basis van hun gemiddelde tewerkstelling in het tweede kwartaal van 2023, gedurende een referentieperiode tussen 1 april en 30 juni 2023. De wet verplicht alle gebruikers van uitzendkrachten om gedurende deze periode een bijlage toe te voegen aan hun personeelsregister, tenzij de ondernemingsraad unaniem heeft beslist dat een register niet nodig is.

**Goed om weten: elke aanplakking tijdens de procedure kan worden vervangen door een elektronisch document (zoals een e-mail of een bericht op intranet), op voorwaarde dat elke werknemer er tijdens de normale werkuren toegang toe heeft.**



## Wat is een onderneming?

Met 'onderneming' bedoelt men in de verkiezingswetgeving steeds de 'technische bedrijfsentiteit'. Men kijkt dan naar het feitelijk geheel waaruit een onderneming of vestiging bestaat. Dat valt niet noodzakelijk samen met de juridische structuur van de onderneming zoals bijvoorbeeld de nv, bvba, vzw, ... Soms gaat het om delen van een grote nv; soms bestaat een technische bedrijfseenheid uit een samenvoeging van meerdere aparte juridische structuren.

De oprichting van een Comité PB of een OR is dus verplicht als de technische bedrijfseenheid gemiddeld minstens 50 of 100 werknemers telt.

De afbakening van de technische bedrijfseenheden gebeurt in overleg tussen de werkgever en de werknemersafgevaardigden. Er werd hiervoor een specifieke procedure uitgewerkt (zie hierna).

## De voorbereiding van de verkiezingen

De voorbereiding van de sociale verkiezingen duurt wettelijk gezien 150 kalenderdagen. Dit betekent dat de eerste stappen in de wettelijke procedure moeten worden gezet in de periode tussen 15 en 28 december 2023. De reden waarom de procedure zo lang is, is dat ze veel ingewikkelder is dan bij politieke verkiezingen: daar ligt al lang vast wat de grenzen van een gemeente zijn, wie er stemrecht heeft, wanneer er gestemd wordt. Bij sociale verkiezingen moet dat allemaal in overleg stap voor stap worden vastgelegd. En moet worden voorzien in strak getimed klachtenprocedures en rechterlijke uitspraken zodat dit op 150 dagen rond kan zijn.

Centraal in de kalender staat de uitgekozen dag voor de verkiezingen. Als die datum is bepaald, kunnen daarvan alle andere data in de verkiezingsprocedure worden afgeleid.

In de verkiezingsprocedure wordt daarom dikwijls verwezen naar twee belangrijke data:

- dag X: de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt;
- dag Y: de datum van de verkiezingen. Deze datum valt verplicht 90 dagen na de datum van aanplakking. Dus  $Y=X+90$ .

Diverse formaliteiten moeten worden vervuld in de periodes vóór of na deze dagen. In wat volgt hebben we de verschillende stappen in de procedure dan ook gedefinieerd in functie van die 2 dagen (bijv. dag X-60 of dag Y+2). In de verkiezingskalender op de achterkant van deze Vakbeweging kan je nagaan welke stappen wanneer moeten worden gezet en welke hiervoor de uiterste data zijn.



**INDIEN ÉÉN VAN DEZE DATA SAMENVALT MET EEN ZONDAG, EEN WETTELIJKE FEESTDAG OF EEN GEWOONLIJKE INACTIVITEITSDAG IN DE ONDERNEMING, DAN MOETEN DE VERRICHTINGEN TEN LAATSTE ZIJN UITGEVOERD AAN DE VOORAVOND VAN DIE ZONDAG, FEESTDAG OF DIE GEWONE INACTIVITEITSDAG.**

Tijdens de voorprocedure (tussen dag X-60 en dag X) moeten in elke onderneming waar sociale verkiezingen worden georganiseerd een aantal begrippen worden vastgelegd, met name:

- het begrip onderneming (bepaling van de technische bedrijfseenheid, de 'grenzen' van de onderneming);
- de bepaling van het leidinggevend personeel (die mogen niet stemmen en daaruit moet de werkgever de werkgeversdelegatie samenstellen die zetelt in het Comité PB en/of de OR);
- de bepaling van wie kaderleden zijn (die kunnen in bepaalde gevallen een eigen vertegenwoordiging kiezen);
- de bepaling van de kiescolleges (wie stemt voor de arbeiders, wie voor de bedienden, wie voor de jongeren of kaders);

- de bepaling van het aantal mandaten en de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën;
- de vaststelling van de datum en de uurregeling van de verkiezingen.

Voor we de verkiezingsprocedure chronologisch overlopen, gaan we na hoe deze begrippen worden vastgelegd en door wie.

## Hoe wordt de verkiezingsdatum bepaald?

Bij wet werd vastgelegd dat de verkiezingen voor de oprichting of vernieuwing van de OR en het Comité PB moeten plaatsvinden tussen 13 en 26 mei 2024. Bovendien moet de verkiezingsdatum 90 dagen voordien worden aangeplakt in de onderneming. Concreet dus in de periode tussen 13 en 26 februari 2024 (dag X).

De datum van de verkiezingen moet binnen de onderneming altijd in overleg tussen de werknemersafgevaardigden en de werkgever worden vastgelegd. Als het gaat om een eerste verkiezing worden de datum en uurregeling van de verkiezingen vastgelegd door de werkgever. Als er in de onderneming reeds een OR, resp. een Comité PB bestond, worden de datum en uurregeling van de verkiezingen vastgelegd door de OR, resp. het Comité PB.

## Hoe wordt de technische bedrijfseenheid bepaald?

### Criteria

De technische bedrijfseenheid, de afbakening van de 'grenzen van de onderneming' wordt bepaald op basis van economische en sociale criteria. Op grond daarvan moet worden bepaald welke bedrijfsafdelingen, vestigingen, dochter- en zusterbedrijven al of niet worden samengevoegd voor de verkiezingen.

Soms is dat moeilijk omdat sommige werkgevers bepaalde filialen of vennootschappen graag buiten de sociale verkiezingen houden, ook al behoren die

**DE DATUM VAN DE VERKIEZINGEN MOET BINNEN DE ONDERNEMING ALTIJD IN OVERLEG TUSSEN DE WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN EN DE WERKGEVER WORDEN VASTGELEGD.**

vestigingen duidelijk tot eenzelfde economisch geheel. Bij samenvoeging krijg je een gezamenlijke werknemersvertegenwoordiging en gezamenlijk overleg. De werkgever kan dan ook minder vrijelijk zijn gang gaan in bepaalde delen van de onderneming. Daarom strribelen werkgevers af en toe tegen om een logische samenvoeging te vermijden.

De wetgever bepaalde dat in geval van twijfel de sociale criteria doorslaggevend zijn. Met andere woorden: het gaat om de bedrijfszetel(s) of vestiging(en) die gekenmerkt worden door een zekere economische en sociale band. Als de verschillende vestigingen economisch en sociaal samenhangen, worden ze voor de sociale verkiezingen samengevoegd en worden verkiezingen gehouden voor het geheel van het personeel.

Het hanteren van economische en sociale criteria kan twee soorten gevolgen hebben:

- ofwel wordt één juridische entiteit opgedeeld in verschillende technische bedrijfseenheden;
- ofwel worden verschillende aparte juridische entiteiten samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid.

De bepaling van de technische bedrijfseenheden maakt het voorwerp uit van overleg. Dit overleg start in de onderneming 150 dagen vóór de dag van de verkiezingen, dus ten laatste in de periode van 15 tot 28 december 2023. Indien het paritair overleg faalt, zal de arbeidsrechtbank uiteindelijk de knoop moeten doorhakken en de afbakening van de technische bedrijfseenheid of -eenheden vastleggen.

## De werkgever splitst de technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten

Om te ontsnappen aan de sociale verkiezingen heb je vaak onwillige werkgevers die hun onderneming kunstmatig opsplitsen in verschillende juridische entiteiten die elk onder de norm van 50 of 100 werknemers blijven. Zo pogen ze verkiezingen

en overleg te vermijden. Het is niet altijd gemakkelijk te bewijzen dat die aparte juridische entiteiten in feite sociaal en economisch samen horen.

Daarom werd in de wetgeving het begrip 'weerlegbaar vermoeden' ingevoerd. Dit weerlegbaar vermoeden gaat ervan uit dat verschillende juridische entiteiten toch één technische bedrijfseenheid vormen als een aantal elementen kunnen worden bewezen. Zodra de vakbonden een aantal van die elementen kunnen voorleggen in de arbeidsrechtbank, wordt er wettelijk vermoed dat al die entiteiten inderdaad samen één bedrijfseenheid vormen. Het vermoeden is een weerlegbaar vermoeden: de werkgever kan voor de arbeidsrechtbank het tegendeel pogen te bewijzen. De werkgever heeft in dat geval de bewijslast, de werknemers het voordeel van dit 'weerlegbaar vermoeden'.

## Definitie weerlegbaar vermoeden

Verschiedende juridische entiteiten worden vermoed samen één technische bedrijfseenheid te vormen indien:

1. het bewijs kan worden geleverd dat:
  - de juridische entiteiten deel uitma-

ken van eenzelfde economische groep, of beheerd worden door eenzelfde persoon of personen die onderling een economische band hebben,

- of dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar zijn afgestemd;
2. en het bewijs kan worden geleverd van bepaalde elementen die wijzen op een sociale samenhang van die juridische entiteiten, zoals:
  - 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.

Als dus het bewijs kan worden geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bepaald in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten als één technische bedrijfseenheid worden beschouwd, tenzij de

werkgever het bewijs kan leveren dat het personeelsbeheer en personeelsbeleid absoluut verschillend zijn. Belangrijk is dat in de wetgeving wordt gesteld dat deze techniek geen weerslag mag hebben op de continuïteit, de werking en de voegheidsfeer van de thans bestaande overlegstructuren. Met andere woorden: de werkgever kan die techniek van het weerlegbaar vermoeden niet gebruiken om het aantal bestaande overlegorganen te verminderen.

Langs vakbondskant komt het er dus op aan om goed voorbereid zo een betwisting aan te gaan. Best wordt lang tevoren gewerkt aan een maximum aan concrete bewijzen van sociale samenhang. In de rechtspraak is een lange lijst van mogelijke aanwijzingen opgenomen waarop je kan steunen: bijvoorbeeld eenzelfde arbeidsreglement, eenzelfde personeelsdirecteur, gezamenlijke feestjes, hetzelfde briefpapier, dezelfde prikklok, uitwisselingen en overplaatsingen van personeel, enz. In de 'Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2024' (beschikbaar in je centrale en verbond) gaan we daar uitvoerig op in.

## Wie maakt deel uit van het leidinggevend personeel?

### Definitie

De bepaling van het begrip 'leidinggevend personeel' is niet alleen belangrijk voor de verkiezingsprocedure. Na de verkiezingen zal de werkgever uit deze lijst ook de werkgeversafgevaardigden moeten aanduiden die zetelen in de OR, resp. het Comité PB. Het is dus belangrijk te controleren welke functies op deze lijst voorkomen.

Volgens de verkiezingswetgeving worden enkel personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming en gemachtigd zijn de werkgever te verbinden aanzien als leidinggevend personeel. Het gaat dus om de allerhoogste hiërarchie van een onderneming, en de personeelsleden die onmiddellijk ondergeschikt zijn aan die personen voor zover ze bovendien opdrachten van dagelijks beheer vervullen. In wetgeving en rechtspraak wordt dit beperkt geïnterpreteerd. Maximaal twee niveaus van leiding in een onderneming komen in aanmerking. De directeur van een departement die ondergeschikt is aan een groepsdirecteur die op zijn beurt weer ondergeschikt is aan een CEO of een afgevaardigde bestuurder kan geen leidinggevend personeel meer zijn: hij behoort tot het derde niveau.

Deze beperkte interpretatie wordt gevolgd door de rechtspraak:

- Het leidinggevend personeel moet tegelijkertijd voldoen aan volgende voorwaarden: uitoefenen van gezag en verantwoordelijkheid, en de macht hebben om onafhankelijk en voortdurend beslissingen te nemen ten aanzien van de werknemers en ten aanzien van een belangrijk aantal problemen.
- Ook personen die tot het tweede niveau worden gerekend, moeten over een beslissingsmacht beschikken die de werkgever verbindt, zo niet zijn ze geen leidinggevend personeel.
- De personen van het tweede niveau moeten onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de personen belast met het dage-

lijks beheer, d.w.z. zonder tussen-niveaus of tussenpersonen.

- Het organogram en de titel van de functies of de personen die deze functies uitoefenen kunnen belangrijke aanwijzingen zijn voor het bepalen van het leidinggevend personeel, ook al zijn ze niet noodzakelijk bepalend.

### Procedure

In deze procedure moeten 2 stappen worden onderscheiden:

- Eerst worden de functies van het leidinggevend personeel bepaald. De namen van het leidinggevend personeel worden slechts ter indicatie vermeld. Deze procedure speelt zich af tussen dag X-60 en dag X-35. Dient men niet binnen de week bezwaar in tegen de voorgestelde lijst van functies, dan verkijkt men de kans om die lijst van functies nadien nog te betwisten.
- In de tweede fase wordt de namenlijst van het leidinggevend personeel vastgelegd. De namenlijst kan echter alleen aanleiding geven tot een klacht, wanneer deze personen bevat die geen leidinggevende functie vervullen zoals eerder vastgelegd in de lijst van leidinggevende functies. Het is dus van belang tijdig een klacht in te dienen tegen de lijst van functies van het leidinggevend personeel als men het er niet mee eens is. Men kan enkel naar de arbeidsrechtbank stappen met een betwisting als er voordien binnen de onderneming klacht werd ingediend bij de OR, het Comité PB of in geval van een eerste verkiezing bij de werkgever.

### Chronologie van de procedure

- X-60: de werkgever deelt aan de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk zijn voorstel mee van de functies van het leidinggevend personeel.
- Tussen X-60 en X-35: overleg met de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing met de vakbondsafvaardiging over deze lijst van functies.
- X-35: de werkgever deelt zijn beslissing mee over de lijst van functies van het

leidinggevend personeel.

- Indien de werknemers, de vakbonden of het NCK (alleen voor verkiezingen voor de OR) niet akkoord gaan met deze lijst, kunnen zij klacht indienen bij de arbeidsrechtbank (uiterlijk op X-28);
- Dag X: aanplakking van de lijst met personen die een leidinggevende functie uitoefenen (namenlijst);
- Binnen 7 dagen na de aanplakking (uiterlijk X+7) kunnen de werknemers, de vakbonden en het NCK (voor OR-verkiezingen) bij de OR, resp. het Comité PB bezwaar indienen tegen deze namenlijst. Bij een eerste verkiezing dient er klacht ingediend te worden bij de werkgever;
- Binnen de daaropvolgende 7 dagen (uiterlijk X+14) spreekt de OR, resp. het Comité PB of de werkgever zich uit over die klacht. In geval van wijziging wordt een rechtzetting (nieuwe lijst) aangeplakt.
- Binnen de 7 dagen die volgen op de uitspraak over de klacht (uiterlijk op X+21) kunnen de betrokken werknemers, de vakbonden en het NCK (voor OR-verkiezingen) tegen deze beslissing of bij gebrek aan een beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. De arbeidsrechtbank heeft dan 7 dagen om een uitspraak te doen (uiterlijk X+28). Deze beslissing is niet vatbaar voor beroep of verzet.

## Wie wordt beschouwd als kaderpersoneel?

Indien de onderneming 15 kaderleden tewerkstelt, moet voor de OR-verkiezingen een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden aangeduid en wordt een apart kaderkiescollege samengesteld.

### Definitie

De definitie van kaderleden wordt in de verkiezingswetgeving als volgt omschreven: bedienden die niet behoren tot de groep van het leidinggevend personeel en die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen wordt voorbehouden aan de houder van een





**OMDAT DE PROCEDURE OM HET ONDERSCHIED TE MAKEN TUSSEN BEDIENDEN EN KADERLEDEN OMSLACHTIG IS, IS HET ZO DAT DIE PROCEDURE NIET MOET WORDEN OPGESTART ALS ER IN DE ONDERNEMING OP DAG X-60 MINDER DAN 30 BEDIENDEN WORDEN TEWERKGESTELD. DE WETGEVER VERMOEDT DAT ER IN DIT GEVAL GEEN 15 KADERLEDEN ZULLEN ZIJN. DE LIJST VAN KADERLEDEN WORDT DAN ZONDER VOORAFGAANDELIJK OVERLEG IN DE OR, RESP. HET COMITÉ PB, OF MET DE VAKBONDSAFVAARDIGING MEEGEDEELD OP DAG X.**

diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze rekbaar definitie dient in elke onderneming verder te worden geconcretiseerd. Daarom geven we graag een aantal aanwijzingen die bij de bespreking in de onderneming van dienst kunnen zijn om te bepalen wie al of niet op de lijst van kaderleden kan worden opgenomen:

- Het gaat enkel om bedienden die als dusdanig werden aangegeven bij de RSZ.
- Bij de definitie van kaderlid moet rekening worden gehouden met de elementen 'leiding geven, delegatie van gezag door de werkgever en een zeker initiatiefrecht'. Maar volgens de brochure van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (te vinden op de website <https://werk.belgie.be/nl>) kunnen ook werknemers die zonder gezag uit te oefenen hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of studiedienst als kaderpersoneel worden aanzien.
- Wat de diplomaverijste betreft, gaat men ervan uit dat het gaat om functies die voorbehouden zijn aan gediplomeerden van het hoger onderwijs.

### Procedure

De procedure om de lijst van kaderleden vast te leggen is dezelfde als de procedure die moet worden gevolgd om de lijst van het leidinggevend personeel vast te

leggen. Dus eerst worden de functies vastgelegd, nadien wordt de namenlijst met de kaderleden die deze functies uitoefenen vastgelegd.

### Samenstelling van de kiezerslijsten en de kiescolleges

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang de grootte van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming worden tewerkgesteld. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten. Men moet dus nagaan wie er in de onderneming als kiezer kan deelnemen aan de sociale verkiezingen.

### Voorwaarden om kiezer te kunnen zijn

Om te kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen moet men op de verkiezingsdatum (dag Y) aan volgende voorwaarden voldoen:

- met de onderneming verbonden zijn met een arbeids- of leerovereenkomst, en niet behoren tot het leidinggevend personeel. Werknemers in beroepsopleiding worden gelijkgesteld en kunnen dus ook kiezer zijn;
- er is geen enkele nationaliteitsvereiste;
- sedert tenminste 3 maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. Indien de onderneming voordien werd geherstructureerd en bepaalde delen

van andere ondernemingen werden overgenomen wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven voor de overgang. Voor de berekening van de anciënniteit worden periodes van ziekte, verlof of tijdskrediet niet in mindering gebracht. Ook wiens contract afloopt tussen dag X en de verkiezingsdag moet worden vermeld op de voorlopige kiezerslijst.

Sinds de sociale verkiezingen van 2020 hebben uitzendkrachten ook stemrecht bij de gebruiker. Ze moeten daarvoor 32 dagen effectief gewerkt hebben bij de gebruiker in de drie kalendermaanden voorafgaand aan dag X, d.w.z. tussen 1 november 2023 tot 31 januari 2024. Ze mogen geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel om te kunnen stemmen tijdens de sociale verkiezingen.

Bij het opstellen van de kiezerslijsten op dag X, moeten alle uitzendkrachten die op dag X 32 dagen of meer gewerkt hebben tijdens de referentieperiode van drie kalendermaanden, op de kiezerslijst voorkomen, ongeacht of de betrokken uitzendkrachten op dag X of dag Y in dienst zijn van de gebruiker.

Om de anciënniteit te berekenen moet rekening worden gehouden met alle prestaties verricht in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker die uit verschillende juridische entiteiten bestaat. Alle effectief gepresteerde dagen tellen mee. Dagen van inactiviteit van uitzendkrachten (bv. ziekte, feestdagen, enz.) tellen niet mee. Prestaties tellen altijd als een volledige werkdag, ongeacht de duur van de prestatie op de betreffende dag.

Let op: je moet op dag X op de kiezerslijst staan. Iemand die aan de bovenstaande voorwaarden voldoet en niet op de kiezerslijst staat, kan niet stemmen. Het is daarom belangrijk om de kiezerslijst te controleren die door de werkgever is aangeplakt.



**JE MOET OPGENOMEN ZIJN OP DE KIEZERSLIJST OP DAG X. EEN PERSOON DIE VOLDOET AAN DE HIERBOVEN OPGESOMDE VOORWAARDEN, MAAR NIET INGESCHREVEN IS OP DE KIEZERSLIJST, KAN NIET STEMMEN. HET IS DUS HEEL BELANGRIJK OM GOED NA TE GAAN OF DE LIJST DIE DE WERKGEVER AFFICHEERT CORRECT IS.**

### Afzonderlijke kiescolleges

De werknemers die voldoen aan deze voorwaarden moeten worden ingeschreven op de kiezerslijsten. Er worden aparte kiezerslijsten opgemaakt voor de arbeiders, bedienden, -25-jarige werknemers en de kaderleden (voor de OR). In principe zal voor elk van deze categorieën ook een apart kiescollege worden samengesteld. De uitzendkrachten worden naargelang hun statuut verdeeld tussen de kiescolleges.

Om de geheimhouding van de stemming te bewaren legt men de lat voor oprichting van een afzonderlijk kiescollege op 25 arbeiders, 25 bedienden en 25 jongeren. Voor de OR wordt er bovendien een apart kaderkiescollege samengesteld indien er op dag Y - dit is de dag van de verkiezingen - minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

### Gemeenschappelijke kiescolleges

Wanneer er in de onderneming geen 25 arbeiders, resp. 25 bedienden worden tewerkgesteld, worden de arbeiders en de bedienden in één, gemeenschappelijk kiescollege ingeschreven. Dit betekent dat de arbeiders en de bedienden bij de verkiezingen twee stembiljetten zullen krijgen: één om de arbeidersafgevaardigden te verkiezen en een ander om de bediendeafgevaardigden te verkiezen.

Wanneer er in de onderneming geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar worden tewerkgesteld, worden de jongeren ingeschreven op de kiezerslijsten van resp. de

arbeiders, bedienden of kaderleden, naargelang de categorie waartoe zij behoren.

Wanneer er in de onderneming een apart jongerenkiescollege is, maar het aantal arbeiders, resp. bedienden in de onderneming is kleiner dan 25, dan wordt een gemeenschappelijk kiescollege ingesteld voor de +25-jarige arbeiders en bedienden.

Wanneer in de onderneming ook verkiezingen doorgaan voor de OR en het aantal kaderleden op de definitieve kiezerslijsten kleiner is dan 15, dan moet er geen apart kiescollege voor de kaderleden worden opgericht. De kaderleden worden dan mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden.

Voor de verkiezingen van het Comité PB is er geen aparte vertegenwoordiging van de kaderleden voorzien. De kaderleden worden dus voor de comitéverkiezingen altijd mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden.

### Hoeveel mandaten zijn er te verdelen?

Het aantal mandaten voor de OR, resp. het Comité PB staat in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld. Je kan ze aflezen in de tabel op blz. 9.

Indien er een afzonderlijke vertegenwoordiging is voor kaderleden, wordt het aantal effectieve mandaten in de OR met één

eenheid verhoogd, indien er in de onderneming minder dan 100 kaderleden worden tewerkgesteld. Het aantal effectieve mandaten wordt met twee eenheden verhoogd, indien de onderneming 100 of meer kaderleden tewerkstelt.

Het wettelijk voorziene aantal mandaten kan worden verhoogd, na eenparig akkoord tussen de werkgever en de vakbonden. Het totaal aantal effectieve mandaten mag in totaal evenwel niet hoger zijn dan 25 (het aantal mandaten kan worden opgetrokken naar 27 als er een afzonderlijke vertegenwoordiging is van kaderleden).

Het akkoord over de conventionele verhoging van het aantal mandaten moet uiterlijk bereikt worden op dag X en de aanvullende mandaten verdelen onder de verschillende categorieën van werknemers.

### Hoe worden de mandaten verdeeld?

De mandaten moeten vervolgens worden verdeeld over de verschillende werknemerscategorieën. Dit doet men als volgt:

- Men gaat na of er een aparte vertegenwoordiging is voor de jonge werknemers. Indien dit het geval is wordt het aantal mandaten dat aan de jonge werknemers toekomt, eerst in mindering gebracht van het totaal aantal mandaten. De mandaten voor de jonge werknemers worden forfaitair vastgelegd.

- Men gaat na of er een aparte vertegenwoordiging is voor de kaderleden voor de OR. In dit geval wordt het aantal mandaten voor de kaderleden toegevoegd aan het totaal aantal mandaten voor de OR.
- Men verdeelt het aantal mandaten voor arbeiders, bedienden en kaderleden als volgt: het aantal werknemers in de betreffende categorie wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal mandaten; de uitkomst wordt vervolgens gedeeld door het totaal aantal werknemers. Dit kan worden uitgedrukt met de volgende formule:

aantal werknemers per categorie	X	totaal aantal te begeven mandaten
-----		
totaal aantal werknemers		

Voor de jonge werknemers moet deze rekenoefening niet worden gemaakt. Het aantal mandaten voor jonge werknemers is immers forfaitair vastgelegd. Bij het toewijzen van mandaten moet het leidinggevend personeel worden meegeteld in de categorie werknemers, of in de categorie kaderleden als er een aparte afvaardiging voor kaderleden is voorzien voor de OR. Uitzendkrachten worden niet meegeteld.

**Betwisting over de verdeling van de mandaten tussen de verschillende categorieën**

Indien de werknemers of de representatieve werknemersorganisaties, of voor de OR ook de representatieve organisaties voor kaderleden, niet akkoord gaan met de verdeling van de mandaten, kunnen zij tegen die verdeling protest aantekenen bij de OR, resp. het Comité PB. Indien er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever.

**Wat zijn de voorwaarden om kandidaat te zijn?**

- Om als personeelsafgevaardigde verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op dag Y (de dag van de verkiezingen) aan volgende voorwaarden voldoen:
- tenminste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten tenminste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijdsgrens van 25 jaar niet hebben bereikt (op dag Y);
  - tenminste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort, of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten;
  - ofwel in het jaar dat de verkiezingen voorafgaat (2023) een onderbroken tewerkstelling van in totaal minstens 9 maanden kunnen bewijzen in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort, of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten. Om deze periode van 9 maanden tewerkstelling te berekenen, wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer in de onderneming tewerkgesteld was met een arbeids- of leerovereenkomst, als NFWO-onderzoeker of in een beroepsopleiding;
  - de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt;

- behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is (arbeider, bediende, kaderlid, jonge werknemer);
- behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor de kandidatuur werd ingediend;
- geen preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn;
- geen vertrouwenspersoon in het kader van de welzijnswetgeving rond psychosociale risico's op het werk zijn.

Wie aangeworven is met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan zich ook kandidaat stellen. Let wel: dergelijke werknemers zijn niet beschermd tegen een ontslag om syndicale reden: na afloop van hun arbeidsovereenkomst eindigt hun mandaat, ook al waren ze verkozen. Ze hebben geen recht op een 'automatische' verlenging van hun contract.

Uitzendkrachten hebben geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker, maar met het uitzendbureau. Zij kunnen bijgevolg geen kandidaat zijn bij de gebruiker, ook al hebben ze stemrecht en tellen ze mee voor de berekening van de personeelssterkte voor het bepalen van de drempel en voor het bepalen van het aantal mandaten bij de gebruikers.

**! WANNEER ER IN DE ONDERNEMING EEN APARTE VERTEGENWOORDIGING VOOR JONGE WERKNEMERS IS VOORZIEN (APART JONGERENKIESCOLLEGE, D.W.Z. MEER DAN 25 JONGEREN DIE OP DE DAG VAN DE VERKIEZINGEN DE LEEFTIJD VAN 25 JAAR NOG NIET HEBBEN BEREIKT), DAN KUNNEN DE JONGEREN (-25 JAAR) ENKEL KANDIDAAT ZIJN VOOR HET JONGERENKIESCOLLEGE. DEZE -25-JARIGEN KUNNEN DUS GEEN KANDIDAAT ZIJN OP DE LIJST VAN DE ARBEIDERS, BEDIENDEN OF KADERLEDEN!**

**ALS ER IN DE ONDERNEMING GEEN APARTE VERTEGENWOORDIGING IS VAN JONGE WERKNEMERS, DAN KUNNEN DE -25-JARIGEN WEL KANDIDAAT ZIJN OP DE LIJST VAN ARBEIDERS, BEDIENDEN OF KADERLEDEN (AFHANKELIJK VAN HUN AANGIFTE BIJ DE RSZ EN HET FEIT AL OF NIET OPGENOMEN TE ZIJN OP DE LIJST VAN KADERLEDEN).**

**! EEN WERKNEMER KAN ZOWEL VOOR DE OR ALS VOOR HET COMITÉ PB KANDIDAAT ZIJN. DE VERKIEZINGEN VOOR DE OR EN HET COMITÉ PB ZIJN APARTE VERKIEZINGEN.**

Ook voor hen is het door hun tijdelijke tewerkstelling in de praktijk onmogelijk om hen een rol te geven als vaste werknemersvertegenwoordiger: bij afloop van hun contract eindigt ook hun mandaat.

Een werknemer kan maar kandidaat zijn op één lijst (dus niet tegelijkertijd op de lijst van bijvoorbeeld het ACV en het ABVV).

**Wanneer en door wie moeten de kandidatenlijsten worden ingediend?**

De kandidatenlijsten moeten ten laatste op X+35 worden ingediend. Deze keer dus afhankelijk van de gekozen verkiezingsdatum in de periode van 19 maart tot 1 april 2024. De kandidatenlijsten worden in de onderneming aangeplakt ten laatste op dag X+40 (tussen 24 maart en 6 april 2024).

**Berekening aantal mandaten**

aantal werknemers	aantal mandaten
20 - 50 (enkel groeven en graverijen)	2
minder dan 101	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
meer dan 8000	22

**Vertegenwoordiging jongeren**

aantal werknemers	aantal mandaten jongeren			
	-101	101-500	+500	
aantal	25-50	25-100	25-150	1
jonge werknemers	+50	+100	151-300	2
			+300	3

**EEN VOORBEELD TER VERDUIDELIJKING VAN DE EREKENING VAN DE VERDELING VAN MANDATEN**

Een onderneming telt: 500 arbeiders van 25 jaar en ouder, 400 bedienden van 25 jaar en ouder, 30 kaderleden van 25 jaar en ouder, 10 leidinggevend, 30 jonge werknemers (-25 jaar). Er is een aparte vertegenwoordiging voor kaderleden en een voor jonge werknemers, de verdeling zal dus anders zijn tussen de OR en het Comité PB. In totaal werken er in de onderneming dus 970 werknemers. Dit betekent dat er 8 effectieve mandaten te begeven zijn.

Er is voor de **OR** ook een aparte vertegenwoordiging voor kaderleden. Het aantal mandaten in de OR wordt dus met 1 eenheid verhoogd, nl. 7+1 = 8 mandaten. Er zijn dus 9 mandaten om te verdelen. Er is ook een aparte vertegenwoordiging voor jonge werknemers aangezien de onderneming meer dan 25 werknemers telt die jonger zijn dan 25 jaar. Dat betekent dat het mandaat voor jonge werknemers eerst afgetrokken wordt van het totaal aantal te verdelen mandaten. Er blijven dan 8 mandaten over die verdeeld moeten worden tussen arbeiders, bedienden en kaderleden.

- Arbeiders:  $\frac{500 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 4,26$
- Bedienden:  $\frac{400 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 3,40$
- Kaderleden:  $\frac{(30 \text{ kaderleden} + 10 \text{ leidinggevend}) \times 8}{940} = 0,34$

De kaderleden zijn nog niet vertegenwoordigd. Zij krijgen daarom het resterende mandaat. De personeelsafvaardiging in de OR is als volgt samengesteld: 1 afgevaardigde voor de jonge werknemers, 4 voor de arbeiders, 3 voor de bedienden en 1 voor de kaderleden.

Voor het **Comité PB** zijn er eveneens 8 mandaten te verdelen. De verdeling over de verschillende categorieën gebeurt als volgt:

- 1 mandaat voor de jonge werknemers. Dit mandaat wordt afgetrokken van het aantal in te vullen mandaten voor arbeiders en bedienden. Er blijven dus nog 7 mandaten te verdelen over de andere categorieën

- De arbeiders krijgen  $\frac{500 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,72$  3 mandaten.
- De bedienden krijgen  $\frac{(400 + 30 + 10) \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,28$  ook 3 mandaten.

Er blijft dus nog 1 mandaat over. Aangezien elke categorie reeds minimum 1 mandaat kreeg, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie met het grootste decimaal, zijnde de arbeiders. De personeelsvertegenwoordiging in het Comité PB ziet er dus als volgt uit: 1 jonge werknemer, 4 afgevaardigden voor de arbeiders, 3 voor de bedienden.

Opmerking: de mandaten van de plaatsvervangers worden op dezelfde manier toegewezen als die van de effectieve leden.

Deze berekening hoeft niet te worden gemaakt voor jonge werknemers, aangezien het aantal mandaten dat aan hen wordt toegekend forfaitair wordt vastgesteld. Voor de verdeling van mandaten moet het leidinggevend personeel worden meegeteld in de categorie bedienden, of in de categorie kaderleden als er een afzonderlijke vertegenwoordiging voor de OR is voorzien. Uitzendkrachten worden niet meegerekend.

Alleen de nationale zetels van de vakbonden kunnen kandidaten voordragen. Bovendien kan elke vakbond slechts één lijst indienen per kiescollege. De verschillende beroepscentrales van het ACV (bijvoorbeeld ACV Puls en CNE) moeten dus een gezamenlijke bediendenlijst indienen. Aparte lijsten per taalrol kunnen niet.

In de ondernemingen waar een aparte kadervertegenwoordiging is voorzien kan ook het NCK lijsten indienen. Bovendien kunnen ook individuele groepjes van kaderleden een lijst indienen indien hun lijst gesteund wordt door minstens 10% van de kaderleden (minstens 5 handtekeningen indien minder dan 50 kaderleden en minstens 10 handtekeningen indien minder dan 100 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld).

Elke kandidatenlijst mag slechts evenveel kandidaten bevatten als er effectieve en plaatsvervangende mandaten te begeven zijn.

Sinds de verkiezingen van 2004 worden de representatieve werknemersorganisaties op het stembiljet niet enkel vermeld met hun lijstnummer maar ook met hun letterwoord-logo (ACV, ABVV, ACLVB, NCK). Het gaat dus wel degelijk om de naam van de nationale organisatie (ACV, ABVV,...), niet om de naam van de beroepscentrale (ACV Puls, ACV-CSC METEA,...) Huislijsten van kaderleden worden in de overheidspublicaties (resultaten) steeds weergegeven onder het letterwoord IND (individuele lijsten).

### Elektronisch stemmen

Er wordt steeds vaker elektronisch gestemd tijdens de sociale verkiezingen. De beslissing om elektronisch te stemmen moet voor dag X genomen worden door de OR of het Comité PB. Als er geen OR of Comité PB is, komen de VA en de werkgever tot een akkoord. De beslissing om elektronisch te stemmen vereist geen unaniem akkoord. Om tot een geldig besluit te komen, moet het huishoudelijk reglement van het betreffende orgaan worden geraadpleegd. Als er geen huishoudelijk reglement is, of als het reglement niet vermeldt hoe een geldig

besluit moet worden genomen, is unanimité binnen het overlegorgaan vereist.

Het feit dat een beslissing moet worden genomen door een overlegorgaan of door de VA in overleg met de werkgever betekent dat elektronisch stemmen alleen mogelijk is als er vakbondsvertegenwoordiging in de onderneming is. Geen vakbond = geen elektronisch stemmen.

Men moet ook overeenkomen welke apparatuur gebruikt zal worden om elektronisch te stemmen (software en hardware) en wat de gebruikelijke werkplek is van waaruit elektronisch gestemd kan worden. Tot slot moet er overeenstemming worden bereikt over de specifieke voorwaarden die binnen de onderneming gelden om het stemgeheim te waarborgen.

Stemmen vanaf de gebruikelijke werkplek moet werknemers die dagelijks aan een bureau achter een computer werken in staat te stellen om via hun computer te stemmen, zonder dat ze zich naar een stembureau hoeven te verplaatsen. Telewerkers kunnen ook van thuis uit stemmen. Ze hoeven dan niet meer naar het stembureau.

We merken echter steeds vaker dat werkgevers de mogelijkheid willen bieden om via een smartphone of tablet te stemmen en het begrip “gebruikelijke werkplek” in dit verband zeer ruim interpreteren. Het is daarom raadzaam dat de OR of het Comité PB een lijst opstelt met de namen van werknemers, of afdelingen en functiegroepen, die gemakkelijk en discreet kunnen stemmen vanaf hun werkplek, en personeelsleden uitsluit die werkzaam zijn op werkplekken die niet aan deze voorwaarde voldoen.

Deze werknemers moeten altijd onder toezicht naar het stembureau gaan om elektronisch of op papier te stemmen.

### Verwerking van persoonsgegevens bij sociale verkiezingen

Tijdens de procedure voor sociale verkiezingen worden op verschillende tijdstippen een reeks persoonsgegevens verwerkt, of ze nu

in de onderneming worden weergegeven of elektronisch worden gedeeld.

Die persoonsgegevens staan op lijsten die de werkgever verplicht moet opstellen naar mate de verkiezingskalender vordert:

- De lijst van leidinggevend personeel, met hun voor- en achternamen;
- De lijst van kaderleden, met hun voor- en achternamen;
- De kieslijsten, met de achternaam, voor- naam, geboortedatum, datum van indiensttreding en dienst waar de werknemer in dienst is (en, in het geval van uitzendkrachten, het feit dat ze uitzendkracht zijn);
- de contactgegevens van de persoon of dienst die verantwoordelijk is voor de organisatie van de sociale verkiezingen in de onderneming (naam, voornaam, e-mailadres).

Deze lijsten moeten worden megedeeld aan de werknemers door de OR of het Comité PB, of, indien dit niet mogelijk is, door de werkgever, die een bericht moet aanplakken, 90 dagen voor de verkiezing (op dag X). Op de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt, worden de voorlopig overeengekomen kieslijsten op papier of elektronisch aan de werknemers ter beschikking gesteld.

De kieslijsten worden aan alle werknemers ter beschikking gesteld om transparantie en collectieve controle te verzekeren gedurende het hele verkiezingsproces binnen de onderneming, en om elke werknemer de kans te geven een klacht in te dienen in geval van een fout.

Als er elektronisch gestemd zal worden, moeten de gegevens worden verwerkt die nodig zijn om deze stemmethode toe te passen. Meestal gaat dit om het rijksregisternummer en het e-mailadres. Het rijksregisternummer wordt alleen doorgegeven als het nodig is voor het authenticatieproces van de kiezer tijdens het elektronisch stemmen, d.w.z. als andere, minder ingrijpende identificatie- en authenticatiemethoden niet mogelijk zijn. ■

## Officiële start van de voorbereidingen van de sociale verkiezingen: 15-28 december 2023

**De voorbereiding van de sociale verkiezingen duurt wettelijk 150 kalenderdagen. Dit betekent dus dat de eerste stappen moeten worden gezet in de periode tussen 15 en 28 december 2023.**

**U**iterlijk 150 dagen vóór de verkiezingsdatum moet de werkgever de nodige informatie bezorgen aan de OR en het Comité PB. Bij een eerste verkiezing geeft hij die informatie aan de vakbondsafvaardiging.

De werkgever is ook verplicht om dat bericht aan alle werknemers mee te delen: ofwel door zo een bericht op aanplakborden aan te hangen of langs elektronische weg (mails, intranet) indien daarmee alle werknemers kunnen worden bereikt. De werkgever moet zich voordien ook registreren via de webapplicatie van de FOD WASO (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) en de vakbonden informeren. Op die wijze weet iedereen of zijn werkgever de verkiezingsprocedure heeft opgestart.

Over die eerste informatie over de grenzen van de onderneming wordt overleg gepleegd met de werknemers. Dit overleg kan plaatsvinden tot uiterlijk de 35ste dag vóór de dag van de aanplakking (X-35). Uiterlijk op dag X-35 deelt de werkgever zijn beslissing mee aan de OR en het Comité PB of – als die er niet zijn – aan de vakbondsafvaardiging. In ieder geval moet de informatie ook via de webapplicatie of per post naar de organisaties die de werknemers (en kaderleden in het geval van verkiezingen voor een OR) vertegenwoordigen worden gestuurd.

Indien de werknemersafgevaardigden niet akkoord gaan met de beslissingen van de werkgever kunnen zij beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

90 dagen vóór de verkiezingen (dag X) wordt dan in de onderneming het bericht aangeplakt dat de verkiezingen aankondigt.

In het tijdschema vanaf de volgende bladzijde hernemen we chronologisch de diverse stappen in de voorprocedure (dag X-60 tot dag X). We bespreken ook kort de stappen die moeten worden gezet tussen dag X en Y en wat er nog dient te gebeuren na de eigenlijke kiesverrichtingen (na dag Y).

Op de achterkant van dit nummer van Vakbeweging vind je de kalender van de volledige verkiezingsprocedure. De aangegeven data zijn telkens de uiterste data waarbinnen de verschillende verrichtingen moeten plaatsvinden.

Bij een aantal stappen in de procedure moet een afschrift van de informatie aan de nationale zetels van de vakbonden (dus ACV, ABVV en ACLVB) worden bezorgd. Dat kan per post, maar veel makkelijker voor werkgevers door het document op te laden op een webapplicatie van de FOD WASO.

In het tijdschema wordt ook verwezen naar de kaderledenorganisatie NCK. Deze organisatie speelt enkel mee voor de verkiezingen van de OR, en dan nog als er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden moet worden aangeduid. ■



# Tijdschema

In het tijdschema wordt de verkiezingsprocedure chronologisch weergegeven. U leest dit tijdschema als volgt:

- kolom 1:** geeft de periode aan waarbinnen bepaalde verrichtingen moeten gebeuren
- kolom 2:** geeft de verrichting aan die moet gebeuren
- kolom 3:** preciseert wie deze verrichting moet uitvoeren
- kolom 4:** preciseert aan wie informatie moet worden gegeven, voor wie de verrichting is bestemd
- kolom 5:** verwijst naar het artikel dat van toepassing is in de Wet 'Sociale verkiezingen 2024' (Staatsblad van 30 juni 2023)

Comité PB korten we in dit tijdschema af tot CPB.

UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>I. Voorprocedure</b>			
<b>X-60</b> <b>15-12.2023 - 28.12.2023</b>	<p><b>Schriftelijke mededeling door de werkgever over:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de aard, gebieden en graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel(s) t.o.v. de juridische entiteit: <ul style="list-style-type: none"> <li>bij eerste verkiezing: informatie over de situatie;</li> <li>bij volgende verkiezingen: informatie over de wijzigingen in de structuur van de onderneming en de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit;</li> </ul> </li> <li>het aantal personeelsleden per categorie in de onderneming tewerkgesteld op dag X-60;</li> <li>de functies van het leidinggevend personeel, benaming + inhoud verduidelijken - ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen;</li> <li>de functies van de kaderleden, ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen alleen in ondernemingen met minstens 100 werknemers en 30 bedienden;</li> <li>de eerste aanplakingsdatum en de datum van de verkiezingen;</li> </ol> <p>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post). Of er nu een OR, een CPB of een VA is of niet, alle informatie van X-60 moet aan het volledige personeel worden bezorgd.</p>	werkgever	- OR en CPB - bij ontstentenis VA	art. 10
<b>X-60 tot X-35</b>	<p><b>De werkgever raadpleegt over:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>het aantal technische of juridische bedrijfseenheden waarvoor organen moeten worden opgericht + hun beschrijving;</li> <li>de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen;</li> <li>de functies van het leidinggevend personeel + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen;</li> <li>de functies van de kaderleden + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor OR indien +100 werknemers en +30 bedienden).</li> </ol>	werkgever	- OR, resp. CPB - bij ontstentenis VA	art. 11

UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>I. Voorprocedure</b>			
<b>X-35</b> <b>09.01.2024 - 22.01.2024</b>	<p><b>Schriftelijke mededeling van de werkgever over zijn beslissing inzake:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de functies van het leidinggevend personeel + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen;</li> <li>het aantal technische of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht + beschrijving;</li> <li>de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen;</li> <li>de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR indien +100 werknemers en +30 bedienden).</li> </ol> <p>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd (via de webapplicatie van de FOD WASO of per post).</p>	werkgever	- OR, resp. CPB - bij ontstentenis VA	art. 12
<b>X-30</b> <b>14.01.2024 - 27.01.2024</b>	<b>Begin bescherming kandidaten</b>			Bijzondere ontslagregelingwet van 19 maart 1991



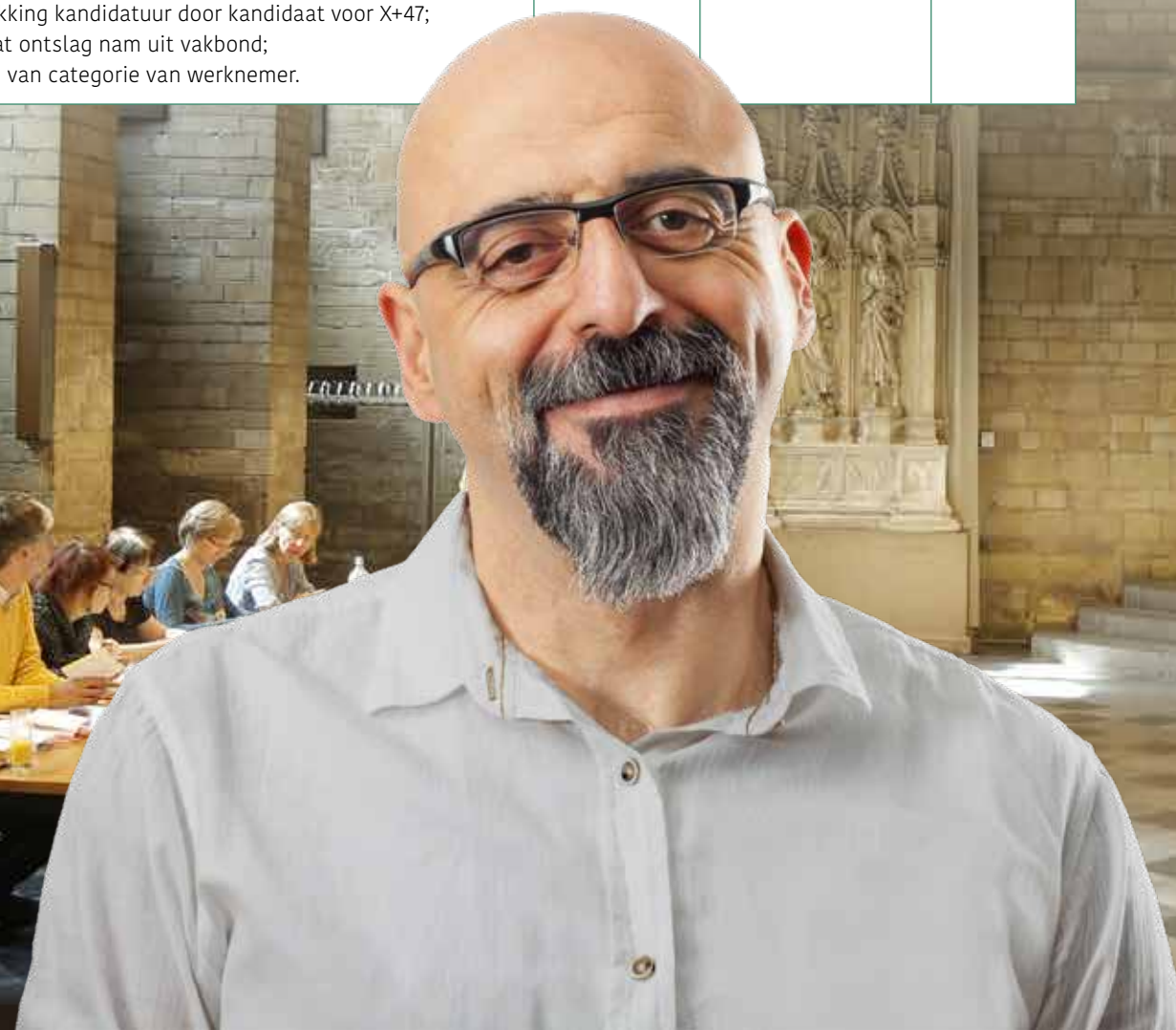


UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>II. Verkiezingsprocedure</b>			
<b>X+35</b> 19.03.2024 01.04.2024	<b>Indienen van de kandidatenlijsten</b>	vakbonden voor OR ook: - NCK - huislijsten (indien 10% van de kandidaten deze lijsten ondersteunt)	werkgever	art. 33
<b>X+36</b> 20.03.2024 02.04.2024	<b>Indien met zekerheid geen enkele lijst werd neergelegd tot en met X+35 (=uiterste afgifte datum van aangetekende zending) mag de werkgever de procedure stopzetten.</b> Er moet geen kiesbureau samengesteld worden. Aanplakking van de beslissing op dezelfde plaatsen als de aankondiging van de verkiezingen.  <b>Kopie van het afschrift aan de nationale zetels van de vakbonden via webapplicatie FOD WASO of per post.</b>	werkgever	werknemers	art. 78
<b>X+40</b> 24.03.2024 - 06.04.2024	<b>Aanplakking van de kandidatenlijsten</b>  <b>Aanduiding van de voorzitter(s) van de stembureaus + plaatsvervangende voorzitter(s)</b>	werkgever  - OR, resp. CPB - bij ontstentenis werkgever en VA - bij ontstentenis werkgever en vakbonden	werknemers	art. 36  art. 42
	<b>Indien geen akkoord:</b> sociale inspectie verwittigen. Die zal een beslissing nemen.		sociale inspectie	art. 42

UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>II. Verkiezingsprocedure</b>			
<b>X+47</b> 31.03.2024 - 13.04.2024	<b>Klachten bij de werkgever m.b.t. de kandidatenlijsten</b> Tot X+47 kunnen klachten ingediend worden bij de werkgever.  De werkgever zelf kan tot X+52 beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank.  Intrekking kandidatuur door kandidaat is mogelijk tot X+47.  De gehuwde vrouwen en weduwen staan op de kandidatenlijst onder hun meisjesnaam, eventueel voorafgegaan door de naam van hun (overleden) echtgenoot.  Kandidaten kunnen zelf de werkgever vragen om hun officiële voor- of achternaam te laten volgen door hun roepnaam waarmee ze gekend zijn in de onderneming. Kandidaten die hun voor- of achternaam willen aanpassen, moeten hun werkgever hiervan op de hoogte brengen. In de hierboven genoemde gevallen zal de werkgever de lijst aanpassen conform het verzoek van de kandidaat.	- werknemers op kiezerslijsten - vakbonden (+ NCK als OR)	werkgever	art. 37
		kandidaten	Vakbond(en)	art.39
		kandidaten	werkgever	art.37
		kandidaten	werkgever	art.40
<b>X+48</b> 01.03.2024 - 14.04.2024	<b>De werkgever maakt de ontvangen klachten m.b.t. de kandidatenlijsten over.</b>	werkgever	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)	art. 37
<b>X+54</b> 07.04.2024 - 20.04.2024	<b>Mogelijke wijziging van de kandidatenlijst</b> De wijziging kan via de post of de webapplicatie van de FOD WASO worden bezorgd.  <b>Aanwijzing van de overige leden van de stembureaus:</b> - de voorzitter duidt secretaris en plaatsvervangend secretaris aan en - als er geen OR en CPB zijn - ook de bijzitters; - OR of CPB of, bij uitblijven van een beslissing, de sociale inspectie wijst de bijzitters aan. In geval van onenigheid gebeurt de aanduiding door de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.	vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)	werkgever	art. 37
		voorzitter stembureau		art. 42
<b>X+56</b> 09.04.2024 - 22.04.2024	<b>Aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijsten</b> <b>Akkoord over de stemming per brief</b> Verzending afschrift aan sociale inspectie	werkgever werkgever en vakbonden (+ NCK als OR)	werknemers sociale inspectie	art. 37

UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>II. Verkiezingsprocedure</b>			
<b>X+60</b> 13.04.2024 - 26.04.2024	<b>Aanplakking samenstelling stembureaus</b> + indeling van de kiezers per stembureau	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever	- werknemers - vakbonden - NCK en huislijsten (als OR)	art. 43
<b>X+61</b> 14.04.2024 - 27.04.2024	<b>Verhaal bij de arbeidsrechtbank m.b.t. kandidatenlijsten</b>	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR) - werkgever	arbeidsrechtbank	art. 39
<b>X+70</b> 23.04.2024 - 06.05.2024	<b>Aanduiding van getuigen</b>	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 44
<b>X+75</b> 28.04.2024 - 11.05.2024	<b>Beslissing van arbeidsrechtbank over klachten m.b.t. de kandidatenlijsten</b>	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 39
<b>X+76</b> 30.04.2024 - 12.05.2024	Mogelijkheid tot <b>vervanging kandidaten</b> na raadpleging van de werkgever, in geval van: - overlijden kandidaat; - ontslag kandidaat uit betrekking in de onderneming; - terugtrekking kandidatuur door kandidaat voor X+47; - kandidaat ontslag nam uit vakbond; - wijziging van categorie van werknemer.	- vakbonden - NCK (als OR) - huislijsten (als OR)	werkgever	art. 38

UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>II. Verkiezingsprocedure</b>			
<b>X+77</b> 30.04.2024 - 13.05.2024	<b>Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten</b> <b>Schrapping van de werknemers van kiezerlijsten</b> indien ze niet meer tot de onderneming behoren, en de uitzendkrachten die niet aan de verkiezingsvoorwaarden voldoen, enkel mits unaniem akkoord.  <b>Aanplakking van de (al dan niet gewijzigde) kandidatenlijst</b> door de werkgever op de eerstvolgende werkdag na ontvangst van de gewijzigde lijst.	- OR of CPB - bij ontstentenis werkgever en alle leden VA werkgever	werknemers werknemers	art. 39 art. 46 art.38
<b>X+79</b> 02.05.2024 - 15.05.2024	<b>Stopzetting van de procedure ingeval:</b> - slechts één organisatie een kandidatenlijst indiene met een kandidaenaantal gelijk of lager dan het aantal toe te wijzen mandaten; - geen lijst werd ingediend voor één of meerdere categorieën maar één of meerdere lijsten ingediend voor minstens een andere categorie. - Indien geen enkele lijst werd ingediend kan de werkgever de procedure reeds stopzetten op X+36.	stembureau	- werknemers - vakbonden - kaderorganisaties - FOD WASO	art. 68 en 78
<b>X+80</b> 03.05.2024 - 16.05.2024	<b>Uiterste datum overhandiging oproepingsbrief aan kiezers</b> Aanplakking bericht overhandiging oproepingsbrief. Aangetekende verzending oproepingsbrief aan kiezers op uiterlijk X+82 indien er dan nog geen bewijs van ontvangst van oproeping is.  Aangetekende verzending van oproepingsbrief + stembiljetten voor kiezers die per brief zullen stemmen.  <b>Samenstelling kiesbureau</b> Aanplakking van de stopzetting van de kiesverrichtingen + aanplakking samenstelling OR en/of CPB	werkgever voorzitter stembureau stembureau	kiezers kiezers toegelaten tot stemming per brief - werknemers - vakbonden - NCK	art. 47 art. 47 art. 48
<b>Y=X+90</b> 13.05.2024 - 26.05.2024	<b>Stemming</b>  <b>Stemopneming + aanwijzing verkozenen, plaatsvervangers, niet-verkozen kandidaten</b>  De voorzitter van het stembureau verstuurt elektronisch via de webapplicatie van de FOD WASO het proces-verbaal naar de FOD WASO en de vakbonden. Dit kan ook per aangetekende post.	kiezers voorzitter stembureau	FOD WASO, werkgever, vakbonden, NCK nationale zetels vakbonden	art. 50 art. 60-67 art. 68



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wetten
	<b>III. Opvolging en klachten</b>			
<b>Y+1</b> 14.05.2024 - 27.05.2024	<b>De voorzitter van het hoofdstembureau overhandigt de verkiezingsdocumenten aan de werkgever.</b>  De werkgever bewaart de verkiezingsdocumenten gedurende 25 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen. Indien klachten tegen de uitslag bezorgt hij deze documenten aan de arbeidsrechtbank.	voorzitter stembureau  werkgever	werkgever  arbeidsrechtbank	art. 68
<b>Y+2*</b> 15-28.05.2024	<b>Uiterste datum van aanplakking van de uitslag van de verkiezingen + samenstelling van de OR en/of het CPB</b> d.w.z. aanplakking van alle effectieven, plaatsvervangers van zowel de werknemers- als de werkgeversafvaardiging.	werkgever	werknemers	art. 68
<b>Y+13*</b> 26.05.2024 - 08.06.2024	Uiterste datum voor beroep bij arbeidsrechtbank voor <b>nietig-verklaring</b> of verbetering van de verkiezingsuitslagen, of tegen de stopzetting van de kiesprocedure of <b>tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging</b> (indien zij niet voorkomen op de lijst van leidinggevende functies).	- werknemers - vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art. 78bis
<b>Y+43*</b> 25.06.2024 - 08.07.2024	<b>Eerste vergadering OR en/of CPB</b> indien geen vraag tot nietig-verklaring werd ingediend.	werkgever	OR en/of CPB	art. 81

**! DE DATA VERMELD NA DAG Y MET EEN \* VARIËREN AFHANKELIJK VAN DE WERKELIJKE DATUM VAN AANPLAKKING, WAARVOOR DE WERKGEVER TWEE DAGEN DE TIJD HEEFT. ALS DE WERKGEVER DE RESULTATEN OP DE VERKIEZINGSDAG ZELF AFFICHEERT, VERSTRIJKT DE TERMIJN VOOR HET INSTELLEN VAN BEROEP BIJ DE RECHTBANK OP Y+13 EN NIET Y+15, EN SPREKEN WE OVER Y+43 I.P.V. Y+45.**



## Je hebt de ideeën al, stel je kandidaat

*Tussen 13 en 26 mei 2024 worden de sociale verkiezingen georganiseerd. In ruim 7.000 bedrijven stellen zo'n 60.000 ACV-afgevaardigden zich kandidaat. Jij toch ook? Jullie vormen de stem van je collega's binnen het sociaal overleg. We weten dat in bedrijven waar sociaal overleg is, de werkomstandigheden beter zijn. Reden te meer om actief deel te nemen aan dit overleg.*

invullen. Daarmee verplicht je je nog tot niets. Een ACV-secretaris zal contact met je opnemen en de verdere procedure samen met je overlopen.

### Ben je al overtuigd?

Gebruik dan het campagnemateriaal om andere collega's te overtuigen van een kandidaatstelling. Op onze site vind je affiches, folders en ander beeldmateriaal om te verspreiden in je bedrijf. Je vindt er ook een overzichtelijke kalender. Ook handig, de mini- en maxi-scan van je bedrijf. Een leidraad om je (syndicale) ondernemingswerking te evalueren om zo je prioriteiten voor de komende periode vast te leggen.

De website wordt de komende maanden stelselmatig uitgebreid met handige tools, nog meer verhalen vol ervaringen en tips en tricks van andere vakbondsafgevaardigden. **II**



TEKST Monique Braam

**O**m de werknemers met verve te kunnen verdedigen en om onze stem te laten doorwegen in het sociaal overleg moet het ACV goed vertegenwoordigd zijn in de ondernemingen. Goede kandidaten maken het verschil.

### Vakbeweging

De komende maanden zullen we in Vakbeweging militanten aan het woord laten. Ze vertellen over hun drijfveren: waarom stelden ze zich in het (recente) verleden kandidaat, hoe hebben ze hun eerste verkiezingen ervaren, hoe pakten ze het vakbondswerk op de werkvloer aan, wat waren de uitdagingen, maar vooral ook wat gaf het meest voldoening?

### Website: [hetacv.be/sociale-verkiezingen](http://hetacv.be/sociale-verkiezingen)

De website [www.hetacv.be/sociale-verkiezingen](http://www.hetacv.be/sociale-verkiezingen) (die volledig wordt vernieuwd op 2 oktober) ondersteunt je als je overweegt om ACV-kandidaat te worden. Of als je opnieuw een mandaat wilt oppakken.

Op de site vind je een uitgebreide rubriek met **veelgestelde vragen**. Want we begrijpen best dat je twijfelt aan een hernieuwing van je mandaat of een eerste kandidaatstelling. Je leest meer over de ins en outs van sociale verkiezingen, de spelregels rond de kandidaatstelling en de werking van het sociaal overleg. Weet alvast dat wij je van dichtbij steunen en begeleiden in dit proces. Door persoonlijk contact met je secretaris en middels het volgen van vorming en opleiding.

En aarzel niet om vanaf 2 oktober goede ideeën in onze **online ideeënbus** te gooien! Er valt nog iets mee te winnen ook!

### Hoe je kandidaat stellen?

Onze zoektocht naar kandidaten is volop op gang getrokken. Hoe gaat dat in zijn werk?

- **Ben je al militant?** Neem dan contact op met je ACV-secretaris voor verdere afspraken
- **Heb je nog niet eerder meegedaan aan sociale verkiezingen?** In dat geval kan je online een intentie tot kandidaatstelling

# Sociale verkiezingen 13 tot en met 26 mei 2024 /

## Kalender van de procedure sociale verkiezingen 2024: 13 tot 26 mei 2024

### Ongeacht de datum van de verkiezingen

Referteperiode berekening drempel: 1/10/2022 - 30/09/2023

Periode bijhouden register uitzendkrachten: 1/04/2023 - 30/06/2023

Berekening anciënniteit uitzendkrachten: 1/11/2023-31/01/2024

Datum verkiezingen		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
X-60	Mededeling door de werkgever	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Raadpleging - beslissing	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Start beschermingsperiode	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-28	Beroep bij rechtbank beslissing X-35	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Beslissing van de rechtbank	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Eerste aanplakking DAG X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Indienen klachten	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Beslissing over klachten	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Beroep rechtbank	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Beslissing rechtbank	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Indienen kandidatenlijsten	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Aanplakking kandidatenlijsten	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	Indienen klachten over kandidatenlijsten	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
X+48	Overmaken klachten door werkgever	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Wijziging kandidatenlijsten	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+54	Aanduiding leden stembureaus	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Aanplakking gewijzigde lijsten	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Akkoord stemmen per brief	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Aanplakking stembureaus	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
X+61	Beroep bij rechtbank lijsten	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Aanduiding getuigen	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Beslissing rechtbank lijsten	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+76	Vervanging kandidaten	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
X+77	Kandidatenlijsten definitief	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+77	Schrappingen kiezerslijsten	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+80	Overhandiging oproepingsbrief	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
<b>Y</b>	<b>Stemming</b>	<b>13/05</b>	<b>14/05</b>	<b>15/05</b>	<b>16/05</b>	<b>17/05</b>	<b>18/05</b>	<b>19/05</b>	<b>20/05</b>	<b>21/05</b>	<b>22/05</b>	<b>23/05</b>	<b>24/05</b>	<b>25/05</b>	<b>26/05</b>
Y	} Aanplakking uitslagen	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1		14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Werkgever krijgt resultaten	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+13	} Beroep arbeidsrechtbank	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+14		27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43	} Eerste vergadering OR of comité PB	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+44		26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Uitspraak arbeidsrechtbank	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Beroep arbeidshof	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Beslissing arbeidshof	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10



<span style="background-color: yellow; width: 15px; height: 10px; display: inline-block;"></span>	Weekend	25/12 Kerstmis	09/05 Hemelvaart
<span style="background-color: purple; width: 15px; height: 10px; display: inline-block;"></span>	Schoolvakantie (FR+NL)	01/01 Nieuwjaar	19/05 Pinksteren
<span style="background-color: pink; width: 15px; height: 10px; display: inline-block;"></span>	Schoolvakantie (FR)	31/03 Pasen	20/05 Pinkstermaandag
<span style="background-color: magenta; width: 15px; height: 10px; display: inline-block;"></span>	Schoolvakantie (NL)	01/04 Paasmaandag	21/07 Nationale feestdag
<span style="background-color: green; width: 15px; height: 10px; display: inline-block;"></span>	Feestdag	01/05 Feest van de arbeid	15/08 Maria-Hemelvaart