



# Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2024



# INHOUDSOPGAVE

Vooraf	7
Afkortingen en algemene principes	8
Wetgeving sociale verkiezingen 2024: wat is er nieuw ?	10
Verwerking van persoonsgegevens in het kader van de sociale verkiezingen	11

## **DEEL I DE BASISBEGRIPPEN** **15**

<b>HOOFDSTUK 1 DE BETROKKEN ONDERNEMINGEN EN TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN</b>	<b>16</b>
1 Het toepassingsgebied: de privé sector	16
2 Ondernemingen waar geen sociale verkiezingen moeten worden georganiseerd	17
3 Conventionele OR en Comités PB	17
4 De werkgever weigert de sociale verkiezingsprocedure op te starten	18
5 De afbakening van de technische bedrijfseenheden	19
5.1 Het begrip technische bedrijfseenheid	19
5.2 De procedure om de technische bedrijfseenheden nader te bepalen	20
5.3 De criteria om de technische bedrijfseenheid te bepalen	23
5.4 Mogelijkheid om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot �en technische bedrijfseenheid	24
5.5 Weerlegbaar vermoeden	25
5.6 Andere economische of sociale criteria	26
5.7 Mogelijkheid om verschillende technische bedrijfseenheden die apart de verkiezingsdrempel niet bereiken samen te voegen	30
5.8 Enkele voorbeelden van het begrip onderneming	31
5.9 Wijziging van werkgever tijdens de verkiezingsprocedure	33
<b>HOOFDSTUK 2 HET BEGRIP “WERKNEMERS” VOOR DE BEREKENING VAN DE DREMPELS</b>	<b>36</b>
1 De drempels voor comité en ondernemingsraad	36
1.1 Comité PB	36
1.2 Ondernemingsraad	36
2 De definitie van werknemer: wie telt mee	38
3 De telregels voor de drempelberekening	44
3.1 De uitsluiting van bepaalde vervangers	44
3.2 De berekening van de gemiddelde tewerkstelling	45
3.3 De rekenregels voor deeltijdse werknemers	47
3.4 De berekening van de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten	48
3.5 Van gemiddelde, naar “gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling”	52
3.6 De rekenregels bij overname van een onderneming	53
<b>HOOFDSTUK 3 LEIDINGGEVEND PERSONEEL</b>	<b>54</b>
1 Definitie	54
2 Procedure om het leidinggevend personeel te bepalen	55



HOOFDSTUK 4	KADERLEDEN	59
1	Definitie	59
2	Procedure om het kaderpersoneel te bepalen	61
HOOFDSTUK 5	KIEZERS EN KIESCOLLEGES	64
1	Samenstelling van de kiezerslijsten	64
2	Afzonderlijke kiezerslijsten voor arbeiders, bedienden, jongeren en kaders	68
3	Wie kan effectief deelnemen aan de verkiezingen?	69
4	Samenstelling van het kiescollege voor de arbeiders	70
5	Samenstelling van het kiescollege voor de bedienden	70
6	Samenstelling van het kiescollege voor de kaderleden	70
7	Samenstelling van het kiescollege voor de jeugdige werknemers	71
8	Gemeenschappelijke kiescolleges	72
HOOFDSTUK 6	AANTAL MANDATEN EN VERDELING VAN DE MANDATEN	74
1	Aantal te begeven mandaten	74
2	Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord	76
3	Verdeling van het aantal mandaten per categorie	77
3.1	De onderneming telt minder dan 25 werknemers jonger dan 25 jaar en minder dan 15 kaderleden (art. 24 Wet sv 2024)	77
3.2	De onderneming telt minder dan 25 werknemers jonger dan 25 jaar, en meer dan 15 kaderleden (art. 24, § 3 Wet sv 2024)	78
3.3	De onderneming telt minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar (art. 25 Wet sv 2024)	79
4	Voorbeelden	80
5	Betwisting van de verdeling van de mandaten over de verschillende categorieën	84
HOOFDSTUK 7	KANDIDATEN	85
1	Organisaties die kandidatenlijsten kunnen voordragen	85
2	Aantal kandidaten per lijst	86
3	Voorwaarden waaraan men moet voldoen om kandidaat te zijn	87
3.1	Expliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden (art. 19 Wet or, art. 59, § 1 Wet welzijn)	87
3.2	Impliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden	88
4	Aandachtspunten bij het samenstellen van de lijsten	89
5	Bekendmaking van de kandidatenlijst	90
6	Klacht tegen de kandidatenlijsten	91
7	Vervanging van kandidaten op de kandidatenlijsten	93
8	Lijstnummers	94
HOOFDSTUK 8	DATUM EN UURREGELING VAN DE VERKIEZINGEN	95
HOOFDSTUK 9	REPRESENTATIEVE WERKNEMERSORGANISATIES	96



HOOFDSTUK 10	UITSTEL VAN DE VERKIEZINGEN	98
1	Verkiezingen na de verkiezingsperiode	98
2	Uitstel van de verkiezingen	99
3	Schorsing van de verkiezingsprocedure omwille van staking of gedeeltelijke werkloosheid	99
HOOFDSTUK 11	ELEKTRONISCH STEMMEN	101
1	Beslissing van de OR, resp. het Comité PB of akkoord tussen VA en werkgever	101
2	Afspraken maken over stemmen vanaf de gebruikelijke werkpost	102
3	Voorwaarden waaraan het informaticasysteem moet voldoen	103
4	Vorming	105
5	Voorbereiding van het elektronisch stemmen	106
5.1	Samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus	106
5.2	Inbrengen van de kandidatenlijsten	106
5.3	Stemming per brief	107
5.4	Verdeling van de mandaten en aanwijzing van effectieven en plaatsvervangers	107
HOOFDSTUK 12	TAALGEBRUIK BIJ SOCIALE VERKIEZINGEN	108
1	Brussel-Hoofdstad	108
2	Gemeenten met faciliteiten	109
3	Ondernemingen in het Nederlands taalgebied	109
4	Ondernemingen in het Frans taalgebied	110
5	Ondernemingen in het Duits taalgebied	110
6	Nietigheid van documenten die in strijd zijn met de taalwetgeving	110
<b>DEEL 2 HET DRAAIBOEK VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN</b>		<b>113</b>
HOOFDSTUK 13	DE VOORPROCEDURE: X-60 TOT DAG X	116
1	Dag X-60: de start van de verkiezingsprocedure	116
2	Informatie op dag X-60	117
3	Welke informatie moet worden bezorgd ?	118
4	Van dag X-60 tot dag X-35	119
5	X-35: mededeling van de beslissing van de werkgever	120
6	X-28: mogelijkheid tot beroep bij de arbeidsrechtbank	121
7	X-5: uitspraak door de arbeidsrechtbank	121
HOOFDSTUK 14	DE EIGENLIJKE VERKIEZINGSPROCEDURE: TUSSEN DAG X EN DAG Y	122
1	Mededeling op dag X	122
2	Het opstellen van de kiezerslijsten	124
3	Verhoging van het aantal mandaten mits onderling akkoord	127
4	X +7: betwisting van de mandatenverdeling over de verschillende categorieën	127
5	X+35: het indienen van de kandidatenlijsten	128
6	Dag X +40 tot X +70: de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus	132
7	Dag X+56: akkoord over de stemming per brief	135
8	X+77: Schraping van de kiezerslijsten	137



9	Stopzetting van de verkiezingsprocedure	137
10	Dag X+80: oproeping van de kiezers	140
11	De stemming	143
12	Taak van het stembureau	143
13	Verloop van de stemverrichtingen	144
<b>HOOFDSTUK 15 HANDELINGEN NA DE VERKIEZINGSDAG</b>		<b>149</b>
1	Dag Y+1: afsluiting van de kiesverrichtingen	149
2	Dag Y+2: aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en de samenstelling van de OR, resp. het Comité PB	149
3	Dag Y+13 (Y+15): beroep bij de arbeidsrechtbank	150
4	Dag Y+69: beslissing van de arbeidsrechtbank	151
5	Dag Y+84: mogelijkheid tot hoger beroep tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank bij het Arbeidshof	151
6	Dag Y+144: beslissing van het Arbeidshof	152
7	Verwijderen van de aangeplakte berichten	152
8	Eerste vergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB	153
<b>HOOFDSTUK 16 KALENDER OF TIJDSHEMA VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE</b>		<b>154</b>
<b>DEEL 3 NA DE VERKIEZINGEN</b>		<b>167</b>
<b>HOOFDSTUK 17 UITOEFENING VAN HET MANDAAT</b>		<b>168</b>
1	Aanvang van het mandaat van de personeelsafgevaardigde	168
2	Einde van het mandaat van personeelsafgevaardigde	168
3	Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging	169
3.1	Vervanging van een effectief lid	169
3.2	Vervanging van een plaatsvervangend lid	170
4	Wijzigingen van de werkgeversafvaardiging	171
4.1	Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging	171
4.2	Wijzigen van de lijst van leidinggevende functies	172
<b>HOOFDSTUK 18 WIJZIGING VAN WERKGEVER NA DE SOCIALE VERKIEZINGEN</b>		<b>174</b>
1	Algemene regeling	174
2	Overname van activa na faillissement	176
3	Overname van ondernemingen onder gerechtelijk gezag	178
<b>HOOFDSTUK 19 DE WETTELIJKE BESCHERMING VAN KANDIDATEN EN VERKOZENEN</b>		<b>179</b>
1	Toepassingsgebied van de Bijzondere Ontslagregelingswet	179
2	Begin van de bescherming als kandidaat	180
3	Einde van de bescherming als personeelsafgevaardigde	181
3.1	Verlenging van de bescherming	181
3.2	De beschermingsperiode wordt ingekort	182
4	Einde van de bescherming van de niet-verkozen kandidaat	182
5	Bescherming bij wijziging van werkgever	184



## DEEL 4 WETTEKSTEN

185

1	Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996)	186
2	Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven uittreksel (BS 27-28 september 1948) en zijn talrijke wijzigingen sinds 1948	202
3	Drempelwet 2012 (BS 31 augustus 2011)	224
4	Wet SV 2024 BS 30 juni 2023	225
5	Uittreksel uit de Wet Uitzendarbeid (BS 20/8/1987)	275



# VOORAF

De wetgeving sociale verkiezingen is ingewikkeld. Anders dan bij politieke verkiezingen liggen de kiezerslijsten niet vooraf vast, zijn de kiesdistricten niet afgebakend, en zijn er geen ambtenaren die alle kiesverrichtingen voorbereiden, organiseren en controleren. Werkgevers en werknemers moeten dat zelf organiseren.

Om ervoor te zorgen dat de verkiezingen in ondernemingen normaal en eerlijk verlopen, geeft het ACV deze handleiding uit. Ze is bedoeld voor militanten en secretarissen die in de ondernemingen mee instaan voor de organisatie van de sociale verkiezingen.

In deel I van deze handleiding overlopen we de wetgeving en krijg je hier en daar een aantal syndicale interpretaties. Waar nodig wordt relevante rechtspraak geciteerd. In deel II van deze handleiding vind je het draaiboek voor de sociale verkiezingen.

In deel III gaan we kort in op de uitoefening van het mandaat en op de beschermingsregeling voor personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk, en op de bescherming van de kandidaten bij de sociale verkiezingen. In deel 4 vind je de volledige wetgeving (de gecoördineerde teksten van de basiswetten en de wetgeving van 2024).

Voor meer details over rechtspraak sociale verkiezingen is er een aparte handleiding voor de juridische diensten. Meer uitgebreide informatie over de beschermingsregeling van kandidaten en verkozenen vind je ook terug in onze brochure “Het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten”, die je online vindt op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

Deze handleiding bevat dus alle nodige info om de voorbereiding en het verloop van de sociale verkiezingen in je onderneming op te volgen.

Veel succes!  
ACV Dienst Onderneming



# AFKORTINGEN EN ALGEMENE PRINCIPES

- **Arbh:**  
Arbeidshof
- **Arb Rb:**  
Arbeidsrechtbank
- **art.:**  
Artikel
- **BS:**  
Belgisch Staatsblad
- **Cass:**  
Uitspraak van het Hof van Cassatie
- **Comité PB:**  
Comité voor preventie en bescherming op het werk
- **FOD WASO:**  
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- **JTT:**  
Journal des Tribunaux de Travail (juridisch tijdschrift)
- **NAR:**  
Nationale Arbeidsraad
- **NCK:**  
Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel
- **OR:**  
Ondernemingsraad
- **resp.:**  
respectievelijk
- **VA:**  
Vakbondsafvaardiging (vaak ook syndicale delegatie genoemd)
- **Wet Welzijn:**  
Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wetgeving met betrekking tot de comités voor preventie en bescherming op het werk).
- **Wet OR:**  
Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (wetgeving met betrekking tot de ondernemingsraden).
- **Wet SV 2024:**  
De gecoördineerde wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008 (Belgisch Staatsblad 07/12/2007) zoals gewijzigd door de wet van 30 december 2009 (Belgisch Staatsblad 31/12/2009), door de wet van 2 juni 2015 (Belgisch Staatsblad 22/06/2015), door de wet van 4 april 2019 (Belgisch Staatsblad 30/04/2019) en door de wet van 5 juni 2023 (Belgisch Staatsblad 30/06/2023).
- **Wet Uitzendarbeid:**  
Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (Belgisch Staatsblad, 20/8/1987)
- **WG:**  
Werkgever





De sleutelmomenten in de verkiezingsprocedure worden aangeduid met twee begrippen, in functie van een dag X en een dag Y:

- **dag X:**  
De datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (90 dagen voor de eigenlijke kiesverrichtingen);
- **dag Y:**  
De datum van de verkiezingen (90 dagen na de aanplakking) Dus is  $Y=X+90$   
Alle data in de verkiezingsprocedure worden gedefinieerd in functie van deze data.



#### **VOORBEELD**

*De datum waarop de verkiezingsprocedure start, noemen we dag X-60. De procedure start immers 60 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.*

*In de verkiezingskalender op (zie 16. Kalender of tijdschema van de verkiezingsprocedure) kan je lezen tussen welke data deze sleutelmomenten zich situeren.*

*Alle aanplakkingen tijdens de procedure mogen vervangen worden door een elektronisch document (mail, bericht op het intranet...), maar enkel als elke werknemer hier tijdens de normale werkuren toegang toe heeft. Dus op voorwaarde dat bijvoorbeeld ook het schoonmaak- of onderhoudspersoneel tijdens de werkuren via een computer toegang heeft tot die mails of dat intranet. Wanneer in deze handleiding wordt gesproken over een aanplakking bedoelen we ook het elektronisch document.*

In deze handleiding hebben we omwille van de leesbaarheid ervoor gekozen om steeds de mannelijke variant van woorden te gebruiken (werknemer, werkgever, hij, zijn...). We verontschuldigen ons hiervoor, maar hopen op het begrip van alle lezers (m/v/x).





# WETGEVING SOCIALE VERKIEZINGEN 2024: WAT IS ER NIEUW?

De sociale verkiezingen van 2024 brengen een aantal wettelijke en procedurele nieuwigheden met zich mee. De twee voornaamste domeinen waar er wettelijke aanpassingen zijn gebeurd, hebben betrekking op het organiseren van het stemrecht van uitzendkrachten, en de verdere digitalisering van de procedure van de sociale verkiezingen.

Niet toevallig zijn dit twee domeinen waarin bij de sociale verkiezingen van 2020 de meer substantiële vernieuwingen zijn ingevoerd, en de ervaring met die aanpassingen geleid heeft tot verdere verfijning. Dit proces is op een aantal punten merkbaar versneld door de ervaring met de covid-periode en haar gevolgen, zoals toegenomen telewerk. Op basis van deze ervaring zijn ook een aantal technische, reeds bestaande bepalingen geactualiseerd.

Over deze wijzigingen hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) in advies nr. 2.340 van 20 december 2022 een unaniem advies gegeven.

## **DE VOORNAAMSTE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ**

- De criteria om te bepalen of uitzendkrachten in aanmerking komen om te stemmen zijn vereenvoudigd. Ook is de registratie van gegevens over de deelname van uitzendkrachten aan de verkiezingen uitgebreid.
- De mogelijkheid om gebruik te maken van alternatieve, niet-fysieke vormen van oproeping voor de stemming is versoepeld.
- De IT-voorwaarden om gebruik te maken van elektronisch stemmen op afstand zijn versoepeld.
- De procedures voor zowel het stopzetten als het schorsen van de verkiezingsprocedure zijn verduidelijkt.
- De verplichtingen en mogelijkheden van het tijdens de procedure bijhouden, het rapporteren en het in sociaal overleg bespreken van de statistieken m.b.t. gender zijn uitgebreid.
- Het is nu mogelijk om materiële fouten in het proces verbaal te laten corrigeren, zonder hiervoor noodzakelijk via de arbeidsrechtbank te passeren.



## **VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS IN HET KADER VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN**

Tijdens de sociale verkiezingsprocedure worden een reeks persoonsgegevens op verschillende tijdstippen verwerkt, of ze nu in de onderneming aangeplakt worden of elektronisch worden gedeeld. In een advies van maart 2023 heeft de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) hierover een advies uitgebracht. Met betrekking tot alle verwerkte gegevens heeft de Autoriteit een reeks aanbevelingen geformuleerd.

De te verwerken persoonsgegevens worden opgenomen in lijsten die de werkgever verplicht is op te stellen naarmate de verkiezingskalender vordert, namelijk:

- de lijst met directieleden, inclusief hun volledige voor- en familienamen;
- de lijst met kaderleden, inclusief hun voor- en familienamen;
- de kieslijsten, met inbegrip van familienaam, voornaam, geboortedatum, datum van indiensttreding en de dienst van de werknemer (voor uitzendkrachten bedoeld in artikel 16, lid 4, wordt ook de hoedanigheid van uitzendkracht vermeld);
- de contactgegevens van de persoon of dienst die verantwoordelijk is voor de organisatie van sociale verkiezingen in de onderneming (familienaam, voornaam en e-mail-adres).

De geboortedatum en de datum van indiensttreding van de werknemers die voorkomen op de kiezerslijsten, zijn noodzakelijk om te controleren of de kiezers en de verkiezingskandidaten de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden in de onderneming vervullen en, in voorkomend geval, beantwoorden aan de kwalificatie jonge werknemer, met de wettelijke gevolgen die hierop van toepassing zijn. De vermelding van de dienst waar ze zijn tewerkgesteld laat toe na te gaan of de kandidatenlijsten voldoende representatief zijn voor de verschillende secties van de onderneming (art. 29 wet SV 2024).

Deze lijsten moeten worden meegedeeld door middel van aanplakking van een bericht aan de werknemers door de raad of het comité of, bij gebrek daaraan, door de werkgever, 90 dagen voor de verkiezing (op dag X). Op de datum van aanplakking van het bericht met de datum van de verkiezingen worden de voorlopig overeengekomen kieslijsten aan de werknemers ter beschikking gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming. De kieslijsten kunnen elektronisch ter beschikking worden gesteld, op voorwaarde dat alle werknemers er tijdens hun normale werkuren toegang toe hebben (art. 21 wet SV 2024).



De terbeschikkingstelling van kieslijsten aan alle werknemers is bedoeld om de transparantie en de collectieve controle gedurende het hele verkiezingsproces binnen de onderneming te waarborgen en om elke werknemer in staat te stellen een bezwaar in te dienen in geval van onjuistheden of de al dan niet ongegronde inschrijving van een persoon op een lijst (art. 30 wet SV 2024).

### **Gegevens die kunnen worden verwerkt in het kader van elektronisch stemmen**

In de wet over de sociale verkiezingen staat dat, als vastgelegd is dat in de onderneming elektronisch gestemd wordt, de gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van deze manier van stemmen moeten worden verwerkt. Het gaat om het rijksregisternummer en het e-mailadres. De wet bepaalt dat de fabrikanten van elektronische stemsystemen instaan voor de modaliteiten voor kiezersauthenticatie en dat de identificatie in het algemeen verloopt op basis van de identiteitskaart en het rijksregisternummer, of via toegangscode of op basis van een combinatie van de twee systemen. In haar advies over de wijziging van de wet op de sociale verkiezingen heeft de GBA hier bijzondere aandacht aan besteed. De wet bepaalt dat het rijksregisternummer alleen wordt doorgegeven als dit gegeven noodzakelijk is voor het authenticatieproces van de kiezer in het kader van elektronisch stemmen, d.w.z. als andere, minder ingrijpende identificatie- en authenticatiemethoden niet te overwegen zijn. Het is dus aan de fabrikant om aan te geven of het rijksregisternummer nodig is of niet voor het gebruik van zijn systeem.

Een andere methode die wordt gebruikt, is authenticatie op basis van toegangscode. Die worden per post of mail verzonden. Voor werknemers die geen bedrijfsmailadres hebben, wordt het privémailadres gebruikt. Dit is vaak het geval voor uitzendkrachten. Daarom bepaalt de wet dat het uitzendbedrijf het privémailadres van de uitzendkracht doorgeeft aan de onderneming, voor zover dit gegeven noodzakelijk is voor het authenticatieproces van de kiezer in het kader van elektronisch stemmen.

Als deze authenticatiemethode wordt gebruikt, zullen de (inlenende) onderneming en de fabrikant van het elektronisch stelsysteem er in overeenstemming met het advies van de GBA voor zorgen dat passende technische en organisatorische maatregelen worden geïmplementeerd om de veiligheid van de gegevensverwerking te waarborgen.

### **Overdracht van gegevens van uitzendkrachten**

Tot slot verdienen bepaalde gegevens over uitzendkrachten bijzondere aandacht.

Zoals de wet bepaalt, moeten de kieslijsten voor alle kiezers een bepaald aantal gegevens over hen vermelden (naam, voornamen, geboortedatum, datum van indiensttreding in de onderneming en plaats van tewerkstelling) (art. 20 wet SV 2024). Er is bepaald dat op verzoek van de gebruiker het uitzendbedrijf die gegevens bezorgt en ook het statuut van elke uitzendkracht, zijn taal, zijn postadres om de oproepingsbrief te versturen en het aantal bij



de gebruiker gepresteerde dagen tijdens de referteperiode. De gegevens die nodig zijn voor het opstellen van de kieslijsten zijn wettelijk voorgeschreven en de communicatie ervan blijft strikt beperkt tot het wettelijke doel. Wat de mededeling van de taal van de uitzendkracht betreft, is het de bedoeling de toepassing van de wetgeving over het gebruik van talen door de inlenende onderneming mogelijk te maken.

### **Door het ACV verwerkte gegevens**

Vakbondsorganisaties zullen gegevens van twee soorten lijsten moeten verwerken om sociale verkiezingen te kunnen organiseren: de lijst met kandidaten en de lijst met getuigen. Deze gegevens worden verwerkt door zowel de werkgever als de vakbondsorganisatie. Om deze lijsten samen te stellen verzamelt het ACV de nodige persoonsgegevens bij de kandidaten.

Vervolgens worden de kandidatenlijsten, overeenkomstig de wet over de SV, overgemaakt aan de werkgever per vakbondsorganisatie. De werkgever mag de gegevens die op deze lijsten staan, alleen gebruiken voor doeleinden in het kader van de sociale verkiezingen.

Art. 33 wet SV 2024 bepaalt: "Op X+35 kunnen de representatieve werknemersorganisaties of hun volmachthebbers bij de werkgever kandidatenlijsten indienen. De indiening van de kandidatenlijsten kan gebeuren door verzending of overhandiging van papieren lijsten (of door ze te uploaden via de webapplicatie van FOD WASO)". Hetzelfde geldt in het geval van vervanging van de kandidaat/kandidaten (art. 37 wet SV 2024). Wijzigingen worden door de werkgever op dezelfde plaats aangeplakt.

Getuigen zijn in de praktijk meestal vakbondsmilitanten in het bedrijf en meestal zelfs kandidaten voor de sociale verkiezingen. Wie als getuige optreedt, stemt ermee in dat de werkgever hem/haar als vakbondslid kan identificeren.





# 1. De basisbegrippen



# 1. DE BETROKKEN ONDERNEMINGEN EN TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN

## 1 HET TOEPASSINGSGBIED: DE PRIVÉSECTOR

De wetgeving op de OR en de Comités PB is van toepassing op de volledige particuliere sector en op bepaalde delen van de openbare sector (art. 14, § 1 en § 5 Wet OR, art. 48 Wet Welzijn).

Elke privé-werkgever - ongeacht de ondernemingsactiviteit en ongeacht het feit of hij door de overheid gesubsidieerd wordt of niet - is dus verplicht een Comité PB of een OR op te richten als de drempels voor oprichting overschreden worden (zie verder). De wetgeving geldt zowel voor profitaals voor non profit-ondernemingen als voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, de privé-gezondheids- en welzijnsinstellingen, de maatwerkbedrijven enz. Al deze werkgevers zijn verplicht de verkiezingsprocedure op te starten vanaf het moment dat de tewerkstellingsdrempels bereikt worden. Een werkgever die onder de drempel blijft, kan altijd op vrijwillige basis rechtsgeldig verkiezingen organiseren. En sterker nog, een werkgever die de procedure startte maar nadien (na X-35) merkte dat de drempel niet was bereikt, moet volgens rechtspraak de procedure verder zetten.

Omdat niet alle delen van de openbare sector over een eigen inspraakregeling beschikken, werd het toepassingsgebied voor de OR en Comités PB verruimd tot die delen van de openbare sector die niet over een eigen syndicaal statuut beschikken. (art. 14 § 5 Wet OR, art. 48 Wet Welzijn). Met andere woorden: er moeten ook sociale verkiezingen worden georganiseerd in de publiekrechtelijke instellingen en inrichtingen die geen eigen syndicaal statuut hebben, zoals:

- de maatschappijen voor stads- en streekvervoer (MIVB, De Lijn, TEC);
- de publiekrechtelijke vzw's: vooral de lokale besturen (gemeenten, OCMW's en intercommunales van gemeenten) hebben de voorbije jaren steeds meer opdrachten toegewezen aan vzw's. Die vallen niet onder het eigen syndicaal statuut van het overheidspersoneel en moeten dus wel sociale verkiezingen organiseren als zij de tewerkstellingsdrempels overschrijden;
- de kerkfabrieken;
- de filialen van autonome overheidsbedrijven: de wet van 21 maart 1991 heeft voor de autonome overheidsbedrijven een eigen syndicaal statuut voorzien zodat zij buiten het toepassingsgebied vallen van de wetgeving op de OR en de Comités PB. Het gaat meer bepaald over Proximus, bpost, en Skeyes. Sommige van deze ondernemingen hebben echter private dochterondernemingen opgericht. Deze ondernemingen vallen niet onder het syndicaal statuut van de openbare sector. Zij moeten dus een OR en Comité PB oprichten als ze de tewerkstellingsdrempels berekend volgens de regels van de privésector overschrijden. De ambtenaren die vanuit de moederonderneming naar deze privéonderneming werden gedetacheerd tellen en stemmen niet mee. Zij zijn betrokken in het overleg in hun moederonderneming.
- de NAVO, de SHAPE;





- Over de vraag of er sociale verkiezingen kunnen zijn voor het lokaal niet-diplomatiek personeel van buitenlandse ambassades, liep in 2012 een gerechtelijke procedure. Hoewel het lokaal niet-diplomatiek personeel onder de Belgische wetgeving valt, oordeelde het Arbeidshof in beroep dat een ambassade immuun is voor rechtspraak terzake. De rechtbank achtte zich daarom niet bevoegd om met een vonnis sociale verkiezingen verplicht op te leggen aan een onwillige ambassade.

## **2 ONDERNEMINGEN WAAR GEEN SOCIALE VERKIEZINGEN MOETEN WORDEN GEORGANISEERD**

Zoals hierboven vermeld, moeten er geen sociale verkiezingen worden georganiseerd in die publiekrechtelijke instellingen en inrichtingen die over een eigen syndicaal statuut beschikken (art. 14, § 5 Wet OR, art. 48 Wet Welzijn). Het gaat onder meer om: de openbare sector die valt onder het syndicaal statuut voor het overheidspersoneel; de autonome overheidsbedrijven (bpost, Proximus, Skeyes); federale politie en leger; de federale overheid en de ministeries van gemeenschappen en gewesten.

Ook de PWA's, de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, werden met de wet van 5 maart 2002 (B.S. 13-3-2002) vrijgesteld van het oprichten van een OR en van een Comité PB. Deze wet voorziet in elk PWA in de oprichting van een eigen soort van overlegcomité. Die vrijstelling en het overlegcomité geldt enkel voor de PWA-werknemers. Als het PWA-agentschap andere werknemers in dienst heeft (bv. met dienstencheques) en daardoor de drempel overschrijdt, moeten er wel verkiezingen worden georganiseerd. Terwijl de PWA's in het Waals en Brussels-Hoofdstedelijk Gewest nog steeds bestaan, werden in Vlaanderen ten gevolge van de 6de staatshervorming hervormd tot het Wijkwerken. De organisaties die instaan voor het Wijkwerken hebben echter een eigen syndicaal statuut en moeten dus geen sociale verkiezingen organiseren.

De wetgeving op de OR en Comités PB is wetgeving van openbare orde. Dit betekent dat de werkgever niet kan worden vrijgesteld van de verplichting om de verkiezingsprocedure op te starten, zelfs niet als hierover een akkoord bestaat met de vakbonden. De rechtspraak is daarin duidelijk (bv. Arb Rb Brussel, 15/2/2000).

Wel is het mogelijk dat de vakbonden, eens de verkiezingsprocedure werd gestart, geen gebruik maken van de mogelijkheid om kandidatenlijsten in te dienen. Dit gebeurt klassiek in de bouwsector in het kader van sectorale afspraken over de rol, de samenstelling en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging. Dit wordt in de bouwsector opnieuw besproken voorafgaand aan de verkiezingen van 2024.

## **3 CONVENTIONELE OR EN COMITÉS PB**

Omgekeerd is het mogelijk dat in een bepaalde sector of onderneming een akkoord wordt afgesloten over de oprichting van een OR en/of Comité PB, ook al is dit wettelijk niet verplicht. Niets belet een werkgever die onder de drempel blijft om op vrijwillige basis rechtsgeldig verkiezingen te organiseren. Boven de drempel is het verplicht, onder de drempel mag het.



Soms worden in ondernemingen die al of niet verplicht zijn om sociale verkiezingen te organiseren akkoorden gesloten om overlegorganen te installeren en daarbij af te wijken van de normale verkiezingsregels. Werkgevers en werknemersafgevaardigden sluiten dan bijvoorbeeld een akkoord om een overlegorgaan op te richten en spreken onderling af wie er vertegenwoordiger wordt en wat de bevoegdheden van het overlegorgaan zijn. Men spreekt dan van conventionele OR's of Comités PB. In dit geval moet er echter bijzondere aandacht gaan naar de sluitende bescherming van de personeelsafgevaardigden en naar de bevoegdheden van dat overlegorgaan.

De wettelijke beschermingsregeling voor personeelsafgevaardigden in de OR en/of het Comité PB en voor de kandidaten bij de sociale verkiezingen is immers niet van toepassing op deze personeelsafgevaardigden en kandidaten (wet van 1991, zie deel II, Beschermingsregeling). Men kan bij conventie geen rol voorzien voor de arbeidsrechtbanken. Zo kan een essentieel stuk in de bescherming nooit geregeld worden.

Ook bij latere betwistingen tussen werkgever en werknemers over een bevoegdheid of beslissing van het Comité PB of de OR zijn dit soort van buitenwettelijke constructies zeer wankel en uitermate kwetsbaar, zeker als ze op een manier werden samengesteld die afwijkt van de wetgeving. Strikt genomen is het geen  chte OR of Comité PB en zijn er dus ook geen juridisch af-dwingbare bevoegdheden. We raden deze werkwijze dan ook sterk af.

#### **4 DE WERKGEVER WEIGERT DE SOCIALE VERKIEZINGSPROCEDURE OP TE STARTEN**

Als een werkgever helemaal niets doet en men langs vakbondskant oordeelt dat er wel degelijk verkiezingen moeten komen, worden best tijdig stappen ondernomen. Vaak zal al voor de verkiezingskalender van start gaat met de werkgever informeel contact worden genomen om zijn intenties te kennen. Lukt dit niet, dan wordt best meteen een ingebrekestelling gestuurd met de vraag naar een reactie binnen een bepaalde korte termijn. Er kan ook een beroep gedaan worden op de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW). Die inspectie kan dan een telling uitvoeren om na te gaan of de werkgever verplicht is om de procedure te starten. De inspectie mag het resultaat van zijn telling echter niet bekend maken, tenzij de arbeidsrechtbank dat vraagt. De inspectie mag w l melden of de klacht van een vakbondssecretaris een waarschuwing aan de betrokken werkgever heeft opgeleverd.

De wetgeving sociale verkiezingen is wetgeving van openbare orde. Dit betekent dat er strafsancties en administratieve geldboetes zijn voor werkgevers die weigeren een OR en/of Comité PB op te richten. Die lopen op papier van het sociaal strafwetboek hemelhoog op van 600 tot 6000 euro, te vermenigvuldigen met het aantal betrokken werknemers. Dat geldt echter nog niet tijdens de voorprocedure, w l achteraf. Bovendien riskeren werkgevers straffen van niveau 2 (300 tot 3000 euro) als ze niet de verplichte informatie geven zoals voorzien in de Wet Welzijn of de Wet OR volgens het sociaal strafwetboek (art. 191) aan de OR of Comité PB, of bij gebrek eraan aan de syndicale afvaardiging. Of het negeren van de informatieverplichtingen bij de start van de sociale verkiezingen onder deze bepaling van het sociaal strafwetboek valt, is voor discussie vatbaar.

Als het overleg in de onderneming, de ingebrekestelling of de aanmaning door de sociale in-



spectie geen resultaat oplevert, kan elke belanghebbende partij (zowel de individuele werknemers als de vakbonden) een burgerlijke vordering instellen bij de arbeidsrechtbank om de werkgever te verplichten om de verkiezingsprocedure op te starten.

Dat gebeurt best vrij vroeg en zonder uitstel, bij het einde van de normale X-60 periode (28 december 2023) en eventueel na afloop van de korte termijn bepaald in de ingebrekestelling zodat de verkiezingen nog in de normale verkiezingskalender kunnen georganiseerd worden. Daarbij kan ook een dwangsom worden gevraagd, al wordt die meestal niet toegekend.

Anderzijds kunnen vakbonden nadien, buiten de periode van de sociale verkiezingen, desnoods zelfs jaren later, de werkgever alsnog via de arbeidsrechtbank verplichten om de verkiezingsprocedure te starten. Als een werkgever geen enkel initiatief neemt, zijn er geen termijnen waarbinnen dergelijke vordering kan worden ingesteld.

Onwillige werkgevers die zich na vakbondstussenkomst laattijdig vrijwillig “bekeren” kunnen onderling overeenkomen om de procedure verder te zetten. Soms wordt daarbij ook overeengekomen om achteraf een reeks procedurestappen te regelen (bv. ook al X –35) en vanaf dat tijdstip de verkiezingsprocedure verder te zetten in de normale verkiezingskalender. Zolang geen enkele partij daartegen in beroep gaat, aan alle informatieverplichtingen wordt voldaan, er geen geschillen zijn over de afbakening van de technische bedrijfseenheid en nog voor dag X de volgende procedurestappen verder volgens het boekje verlopen, is dat mogelijk.

Het is ook mogelijk dat de werkgever ten onrechte enkel de procedure opstart voor de verkiezing van een Comité PB. In dit geval kunnen later nog verkiezingen voor de OR worden gevorderd.

Verwacht kan worden dat sommige werkgevers zullen verwijzen naar een vonnis uit Namen van 2012 waar de rechtbank terloops opmerkte dat het nalaten van een mededeling op X-60 geen nietigheid meebrengt van een beslissing op X-35. In de betrokken zaak was er weliswaar geen formele mededeling geweest, maar wel meerdere mailwisselingen hieromtrent met de vakbondssecretarissen. Daaruit concluderen dat werkgevers x-60 mogen overslaan, is absoluut niet correct. De wetgeving sociale verkiezingen is op dat punt bijzonder duidelijk en precies over welke informatie wanneer moet worden gegeven.

## **5 DE AFBAKENING VAN DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN**

### **5.1 HET BEGRIP TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID**

De OR, resp. het Comité PB wordt opgericht als de onderneming gewoonlijk gemiddeld 100, resp. 50 werknemers (20 werknemers in de groeven en graverijen) tewerkstelt (art. 14, § 2, a Wet OR, art. 49 Wet Welzijn, art. 3 Wet SV 2024).

Het is echter niet zo evident het begrip “onderneming” exact te bepalen. Wat bijvoorbeeld met een onderneming, die verspreid over het ganse land, meerdere vestigingen of kantoren heeft? En wat als die vestigingen zelf al dan niet een rechtspersoonlijkheid hebben?

Daarom wordt in de verkiezingswetgeving het onderscheid gemaakt tussen het begrip “juridi-



sche entiteit” (de juridische structuur, zoals bv. de nv, bvba, vzw...) en het begrip “technische bedrijfseenheid” (meestal de verschillende bedrijfszetels of vestigingen).

De verkiezingen moeten worden georganiseerd voor de technische bedrijfseenheid (TBE), dat betekent voor een samenhangend sociaaleconomisch geheel, zoiets als een kiesdistrict. De TBE kan zowel een deel van een juridische eenheid zijn, als een samenvoeging van meerdere aparte juridische eenheden. De wetgever laat het over aan een akkoord op ondernemingsniveau tussen werkgever en werknemers(organisaties) om de precieze grenzen van de onderneming af te bakenen. Hoewel in de wetgeving hierover enkele basisregels werden opgenomen, bevat de wetgeving vooral een procedure en middelen om bij gebrek aan akkoord met alle partijen toch tot een oplossing te komen, al dan niet door tussenkomst van de arbeidsrechtbank.

## **5.2 DE PROCEDURE OM DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN NADER TE BEPALEN**

De bepaling van de technische bedrijfseenheden maakt het voorwerp uit van overleg. Er wordt in de wetgeving een overlegprocedure voorzien bij de start van de verkiezingsprocedure (dag X-60) (art. 10 en 11 Wet SV 2024). Deze procedure heeft tot doel tot een paritair akkoord te komen over het begrip “technische bedrijfseenheid” en het aantal technische bedrijfseenheden en/of juridische entiteiten vast te stellen waarvoor een OR en/of een Comité PB moet worden opgericht. Dat verloopt in 5 stappen of fases. In fase 1 moet informatie worden gegeven door de werkgever, in fase 2 volgt overleg tussen werkgever en werknemers. Als het paritair overleg faalt, is het de werkgever die een beslissing neemt (fase 3).

Als de werknemers of de vakbonden vervolgens niet akkoord gaan met de beslissing van de werkgever, hebben zij de mogelijkheid om beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank (fase 4). De arbeidsrechtbank zal de verschillende economische en sociale argumenten, die door de diverse partijen worden aangebracht, onderzoeken en zal een bindende beslissing nemen. Deze definitieve beslissing dient in de onderneming te worden aangeplakt (fase 5). We bespreken meer in detail de verschillende fasen die moeten worden doorlopen om de technische bedrijfseenheid (eenheden) te bepalen:

### **Fase 1: schriftelijke informatie van de werkgever over de technische bedrijfseenheden**

Uiterlijk op de 60e dag die de aanplakking van de verkiezingsdatum voorafgaat (dag X-60) geeft de werkgever schriftelijk volgende informatie (art. 10 Wet SV 2024) aan de raad resp. het comité, of bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging:

- de aard, de gebieden, de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit;
- wanneer er in de onderneming al een OR, resp. een Comité PB werd opgericht: enkel informatie over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan in de structuur van de onderneming en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit. Niet heel de structuur moeten worden meegedeeld, enkel de wijzigingen.



Deze inlichtingen moeten worden aangeplakt. De FOD WASO heeft voor de aanplakking van X-60 een modelformulier voorzien. Het document moet ook aangeplakt worden in de onderneming. Werkgevers mogen de aanplakking op afficheborden vervangen door een elektronische bezorging aan alle werknemers (per mail, via intranet) voor zover alle werknemers tijdens hun werkuren toegang hebben tot elektronische documenten. Als sommige personeelsleden geen pc hebben om op het werk mailberichten te lezen, of intranet te consulteren, moet er aangeplakt worden.



*Comité PB én OR moeten na X-60 en vóór X-35 geraadpleegd worden over de inhoud van het document.*

De werkgever moet bovendien ook een afschrift van dit document bezorgen aan de externe representatieve werknemersorganisaties (de drie vakbonden ACV, ABVV en ACLVB) bij de verkiezing van een Comité PB en aan de drie vakbonden en de NCK bij de verkiezing van een OR. De werkgever kan dit document elektronisch bezorgen via de webapplicatie van de FOD WASO. Hij kan er ook voor kiezen het document per post te bezorgen aan de nationale interprofessionele hoofdzetels van elk van de drie vakbonden en aan de NCK (Art. 10 Wet SV 2024).

Ook zijn alle werkgevers verplicht om zich uiterlijk op X-60 te registreren op de website van de FOD WASO en daarbij een aantal inlichtingen te bezorgen (identificatiegegevens, tewerkgesteld personeel, aantal mandaten per categorie) (art. 68 wet SV 2024). In de praktijk contacteert de FOD WASO al eerder de werkgevers die wellicht sociale verkiezingen moeten organiseren en vraagt hen om zich te registreren op de webapplicatie van de FOD WASO. Ze krijgen daarbij een dossiernummer. Werkgevers die al eerder sociale verkiezingen organiseerden behouden het dossiernummer van de vorige verkiezingen. Werkgevers die absoluut niet elektronisch willen werken kunnen een papieren steekkaart aanvragen bij de FOD WASO en de gegevens op papier overmaken. De FOD WASO zal die gegevens dan zelf elektronisch inbrengen.

Altijd moet alle informatie bedoeld in art. 10 aan de vakbonden gestuurd worden. Ofwel doordat de werkgever de documenten oplaadt in de webapplicatie van de FOD WASO die dan op zijn beurt deze informatie doorgeeft aan de vakbonden. Ofwel doordat de werkgever het rechtstreeks toestuurt aan de vakbonden. ACV-vakbondssecretarissen die als betrokken propagandist staan geregistreerd in de nationale informaticatoepassing van ACV krijgen dat bericht via ACV-nationaal in hun mailbox. Het gaat om één eenvormig document en geen varianten naargelang het overlegorgaan.

Als de werkgever na de sociale verkiezingen overweegt de zelfstandigheid of afhankelijkheid van de onderneming te wijzigen, moet hij de OR hierover inlichten (bepalingen van het KB van 27 november 1973 betreffende de economische en financiële informatie aan de ondernemingsraden).

## **Fase 2: overleg over de technische bedrijfseenheid**

Tussen de 60e en 35e dag voor de aanplakking van de verkiezingsdatum (dus tussen dag X-60 en dag X-35), raadpleegt de werkgever de OR, resp. het Comité PB of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging over (art. 11 Wet SV 2024):



- het aantal technische bedrijfseenheden of het aantal juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en over hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden, over hun beschrijving en hun grenzen en over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden, over hun beschrijving en hun grenzen.

### **Fase 3: schriftelijke mededeling van de beslissing van de werkgever**

Uiterlijk op de 35ste dag voor de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X-35), moet de werkgever schriftelijk informatie geven over zijn beslissing:

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen, of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten tot technische bedrijfseenheden met hun beschrijving of grenzen.

Die beslissing kan uiteraard bestaan uit een mededeling van het akkoord dat werd bereikt in het overleg. Bij gebrek aan akkoord hakt de werkgever de knoop door en deelt zijn beslissing mee.

Die info moet bezorgd worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan de NCK als er een OR komt) (art. 12 Wet SV 2024). De bezorging aan alle personeelsleden gebeurt via aanplakking, maar mag ook op elektronisch (mail, intranet), op voorwaarde dat alle personeelsleden daar toegang toe hebben tijdens hun normale werkuren (art. 12 Wet SV 2024). Dat moet ook gelden voor personeelsleden zoals schoonmaakpersoneel of onderhoudspersoneel in bediendenondernemingen!

### **Fase 4: beroep bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever of bij afwezigheid van een beslissing van de werkgever**

Als de werknemers of de vakbonden niet akkoord gaan met de beslissing van de werkgever, of wanneer de werkgever op dag X-35 nog geen beslissing heeft genomen, kunnen zij de zaak ahangig maken bij de arbeidsrechtbank (art. 12bis Wet SV 2024). Zij beschikken daarvoor over een termijn van 7 kalenderdagen (dus uiterlijk tot dag X-28).

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden hebben hetzelfde recht als er een OR moet worden opgericht.

De klacht bij de arbeidsrechtbank moet bij verzoekschrift worden ingesteld. De rechtbank doet uitspraak binnen 23 dagen na de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X-5).

De rechtbank moet de betrokken partijen horen of ten minste behoorlijk hebben opgeroepen. Tegen de beslissing van de rechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk. Het vonnis van de rechtbank wordt bij gerechtsbrief meegedeeld aan de werkgever, de vakbonden en eventueel de NCK.

### **Fase 5: aanplakking**

Uiterlijk 90 dagen voor de verkiezingen (dag X) plakt de werkgever het bericht aan waarin hij het



adres en de benaming van de technische en/of juridische entiteiten aanduidt waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht (art. 14 Wet SV 2024). In dit bericht van aanplakking moet hij eveneens de datum en uurregeling van de verkiezingen vermelden, het aantal mandaten per OR en Comité PB, de voorlopige kiezerslijsten meedelen (of meedelen waar deze kunnen worden geraadpleegd), een lijst bezorgen van de kaderleden en het leidinggevend personeel en vermelden welke persoon of dienst belast wordt met het versturen of ronddragen van de oproepingsbrieven (zie p. 122). Het bericht moet worden gedagtekend. En er moet een afschrift van dit bericht worden bezorgd aan de nationale zetels van de vakbonden en aan de NCK (bij verkiezingen voor de OR).

### **5.3 DE CRITERIA OM DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID TE BEPALEN**

De technische bedrijfseenheid wordt bepaald op basis van economische en sociale criteria. In geval van twijfel zijn de sociale criteria doorslaggevend voegt de wet daar nog uitdrukkelijk aan toe (art. 14, §1 Wet OR; art. 49, 1° Wet Welzijn).

Het hanteren van economische en sociale in plaats van juridische criteria kan drie gevolgen hebben:

- ofwel valt de technische bedrijfseenheid volledig samen met de juridische entiteit;
- ofwel wordt een juridische entiteit verdeeld in verschillende technische bedrijfseenheden (meestal aparte vestigingen);
- ofwel worden verschillende juridische entiteiten samengevoegd tot één enkele technische bedrijfseenheid (bv. 3 vzw's die worden samengevoegd tot één bedrijfseenheid).

De tweede mogelijkheid (het indelen van de juridische entiteit in verschillende technische bedrijfseenheden) zou tot gevolg kunnen hebben dat een juridische entiteit die in zijn geheel de tewerkstellingsnorm bereikt, toch aan de sociale verkiezingen zou kunnen ontsnappen. Dit door die juridische entiteit op te splitsen in verschillende technische bedrijfseenheden die elk apart beneden de norm van 50, resp. 100 werknemers blijven. Ook zou het door die opdeling mogelijk zijn dat binnen één juridische entiteit een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht voor slechts een gedeelte van het personeel van deze juridische entiteit. En dat er voor een ander deel van het personeel geen OR, resp. Comité PB zou moeten worden opgericht. Daarom heeft de wetgever voorzien dat hoe dan ook een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht (op het niveau van de juridische entiteit), wanneer de juridische entiteit wél en de technische bedrijfseenheden niet de tewerkstellingsdrempels bereiken (art. 14, § 2, Wet OR, art. 50, § 1 Wet Welzijn, art. 8 Wet SV 2024).

Als een juridische eenheid (een nv, een vzw...) de grens van de 100 of 50 (20 in de sector van groeven en graverijen) werknemers overschrijdt is er geen twijfel. Om het even hoe de onderneming is opgesplitst: er moet minstens een OR of minstens één Comité PB komen. Alle werknemers moeten ingedeeld worden bij de bevoegdheid van een Comité PB of OR. Er mogen geen "restgroepen" van werknemers overblijven die nergens onder thuishoren.

Meestal stemt de technische bedrijfseenheid overeen met de bedrijfszetel(s) of vestiging(en) voor zover deze worden gekenmerkt door een zekere economische en/of sociale zelfstandigheid.



Als de verschillende vestigingen onvoldoende zelfstandigheid hebben, moeten ze worden samengevoegd.

Sociale zelfstandigheid kan er bijvoorbeeld zijn als er een zelfstandig personeelsbeleid wordt gevoerd (een eigen functieclassificatie, een eigen arbeidsreglement, een eigen promotiebeleid...) of bij zelfstandigheid op het niveau waarop sociale kwesties worden besproken (eigen cao's), of in geval van grote afstand tussen de verschillende vestigingen (zie hiervoor ook de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).

Met economische zelfstandigheid wordt onder meer bedoeld: een afzonderlijke directie, eigen activiteiten, autonome beslissingsbevoegdheid enz. (zie hiervoor ook de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).

In geval van twijfel hebben de sociale criteria voorrang op de economische. Dit betekent onder meer dat wanneer er geen of onvoldoende economische zelfstandigheid is, maar wel sociale zelfstandigheid, er toch sprake is van aparte technische bedrijfseenheden (Cass., 22 oktober 1979, RW, 1979-1980, 2244).

Een andere uitspraak van het Hof van Cassatie gaat nog verder. Als de economische criteria volkomen wijzen in de richting van één technische bedrijfseenheid, mag de rechter toch een andere beslissing nemen, zich steunend op de sociale criteria (Cass., 12 november 1979, RW, 1979-1980, 2600).

Het zwaardere gewicht van de sociale criteria betekent volgens het Hof van Cassatie echter ook dat juridische entiteiten zonder personeel niet kunnen worden samengevoegd met entiteiten met personeel (Cass., 30 november 1987, Pas., 1988, I, 386).

#### **5.4 MOGELIJKHEID OM VERSCHILLENDE JURIDISCHE ENTITEITEN SAMEN TE VOEGEN TOT ÉÉN TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID**

Bedrijfsleiders splitsen hun onderneming soms op in verschillende, kleinere juridische entiteiten (bv. meerdere nv's of meerdere vzw's) al dan niet met de bedoeling om zo aan de sociale verkiezingen te ontsnappen. Het is niet altijd gemakkelijk te bewijzen dat die aparte juridische entiteiten sociaal en/of economisch samen horen. Daarom heeft de wetgever het weerlegbaar vermoeden ingevoerd.

De wetgeving wil het daarmee gemakkelijker maken voor werknemers en vakbonden om meerdere kleinere ondernemingen die op papier juridisch verschillend zijn, te laten samenvoegen voor de sociale verkiezingen. Het komt erop neer dat als men kan bewijzen dat er een economische samenhang bestaat tussen ondernemingen en het begin van een bewijs kan leveren vaneen sociale samenhang de bewijslast wordt omgekeerd. Dat heet het weerlegbaar vermoeden: in zo een geval is het niet meer aan de werknemers om alles te bewijzen maar wordt aangenomen dat die ondernemingen inderdaad een sociaaleconomisch geheel vormen tenzij de werkgever het tegendeel kan bewijzen.





## 5.5 WEERLEGBAAR VERMOEDEN

De definitie luidt als volgt (art. 14, § 2, b Wet OR, art. 50, § 3 Wet Welzijn):

Verschillende juridische entiteiten worden vermoed - tot het tegendeel wordt bewezen - één technische bedrijfseenheid te vormen indien<sup>1</sup>:

(1) het bewijs kan worden geleverd dat:

- ofwel de juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep, of beheerd worden door eenzelfde persoon of personen die onderling een economische band hebben;
- ofwel dat deze juridische entiteiten eenzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar zijn afgestemd.

(2) én het bewijs van bepaalde elementen die wijzen op een sociale samenhang van die 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.

Als het bewijs kan worden geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2) zullen de betrokken juridische entiteiten worden beschouwd als één technische bedrijfseenheid, tenzij de werkgever het bewijs kan leveren dat het personeelsbeheer en personeelsbeleid geen sociale criteria aan het licht brengt die kenmerkend zijn voor het bestaan van één enkele technische bedrijfseenheid.

In de voorbereidende werken zijn een aantal preciseringen te vinden:

- Wat het economisch criterium van het beheer door eenzelfde persoon of eenzelfde groep betreft, werd in de memorie van toelichting (Gedr. St. Kamer, 1998-99, nr. 1856/3, p. 6-7) uitdrukkelijk bepaald dat al die personen niet moeten vertegenwoordigd zijn in alle ondernemingen: “het betreft hier groepen van moederen dochtervennootschappen, of vennootschappen verbonden door een joint venture of familiegroepen”. Maar als het gaat om verschillende personen die het beheer uitoefenen, volstaat niet enkel het bewijs te leveren van een familiale band. Men moet dan ook het bewijs leveren van de economische band.

ACV-militanten en secretarissen kunnen voor het uitpluizen van deze economische samenhang een beroep doen op de EFI-deskundige van het verbond en centrale die toegang hebben tot een databank met de jaarrekeningen en mandatarissen van ondernemingen.

Jaarrekeningen met lijsten van bestuurders kan je ook terugvinden op de website van de balanscentrale van de Nationale Bank.

Elementen die in de rechtspraak aanvaard werden zijn het zetelen van dezelfde personen in de raden van bestuur, managementcomités met dezelfde personen, budgettaire afhankelijkheid,

---

1. Zie ook de elementen in JTT van 31 december 2000 - n° 757



afhangen van dezelfde kloosterorde, wederzijdse kapitaalsparticipaties, zelfde oprichters, actief op dezelfde markt, afhangen van een economisch geheel dat op diverse niveaus een samenhangende politiek en coördinatie van de ondernemingen verzekert ...

- Wat het economisch criterium van de onderlinge verbondenheid van de activiteiten betreft, stelt de memorie van toelichting: “ze kunnen ofwel eenzelfde activiteit hebben, zoals een keten van hotels en van restaurants of een keten van winkels; ofwel afhankelijke activiteiten hebben, zoals een productieactiviteit en een coördinatieactiviteit;
- Wat het sociale criterium betreft, stelt de memorie van toelichting dat de eiser slechts enkele bewijselementen moet aanbrengen die samen genomen een begin van bewijs leveren dat er een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten bestaat. De vakbonden moeten dus niet het volledige bestaan van een sociale samenhang aanbrengen, maar enkel het bewijs van bepaalde feiten die toelaten te veronderstellen dat er een sociale samenhang bestaat tussen de verschillende juridische entiteiten. In de memorie van toelichting wordt ook een voorbeeld gegeven dat niet in de wettelijke lijst is terug te vinden, met name het feit af te hangen van dezelfde paritaire comités of subcomités. Dit wordt herhaald in het verslag van de Kamer, waarbij het voorbeeld van “arbeidsreglementen die gelijkaardige bepalingen bevatten”, wordt toegevoegd;
- Wat de lijst van opgesomde elementen betreft die wijzen op het bestaan van een sociale samenhang, wordt in de memorie van toelichting ook duidelijk gesteld dat deze niet limitatief is. Er kunnen door de werknemers dus ook andere criteria naar voren worden gebracht om die sociale samenhang te bewijzen.

Belangrijk is ook de laatste zin van art. 14 § 2 van de Wet OR en art. 50 §3 van de Wet Welzijn: het vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheden van de nu bestaande organen. Met andere woorden: de werkgevers mogen het weerlegbaar vermoeden niet aanwenden om juridische entiteiten waarvoor nu een aparte OR, resp. een apart Comité PB bestaat, samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid, met als bedoeling op die manier het aantal overlegorganen in de onderneming te verminderen. Na de andersluidende interpretatie in enkele vonnissen in 2000 werd deze bepaling nog wat aangescherpt in de wetwijziging van 2003: er werd met zoveel woorden opgenomen in de wet dat enkel de werknemersorganisaties dit vermoeden mogen inroepen. Daarmee wil men de pas afsnijden van werkgevers van grote ondernemingen die in deze bepalingen het middel zagen om het aantal Comités PB of OR in hun onderneming te verminderen.

Het weerlegbaar vermoeden kan zowel worden ingeroepen wanneer een bestaande entiteit werd gesplitst, als wanneer er voor nieuwe activiteiten aparte juridische entiteiten werden opgericht. Het geldt strikt genomen niet om binnen eenzelfde juridische entiteit bepaalde delen te laten samenvoegen.

## **5.6 ANDERE ECONOMISCHE OF SOCIALE CRITERIA**

Het bestaan van het weerlegbaar vermoeden sluit niet uit dat ook andere elementen worden gebruikt om het bestaan van één technische bedrijfseenheid aan te tonen. Los van het weerlegbaar vermoeden, kan men met alle mogelijke middelen proberen te bewijzen dat de verschillende juridische entiteiten niet de vereiste sociale en economische zelfstandigheid bezitten. Het



voordeel van het weerlegbaar vermoeden is echter dat men de bewijslast omkeert. Normaal gezien moet diegene die de beslissing van de werkgever aanvecht (meestal één of meerdere vakbonden) het bewijs leveren dat de beslissing van de werkgever niet terecht is. Door gebruik te maken van het weerlegbaar vermoeden, legt men de bewijslast bij de werkgever. Het is dan aan hem om te bewijzen dat:

- er niet aan de criteria van het vermoeden is voldaan, zodat de bewijslast opnieuw bij de eisers ligt;
- of dat het personeelsbeleid en het personeelsbeheer geen sociale criteria aan het licht brengen die kenmerkend zijn voor het bestaan van 1 technische bedrijfseenheid.

In de praktijk en in de rechtspraak wordt een hele reeks van criteria gehanteerd om die economische en sociale samenhang aan te tonen. De ervaring leert dat arbeidsrechtbanken voor het bewijs van deze elementen liefst allerlei schriftelijke bewijstukken zien waarin deze elementen worden aangetoond, mondelinge verklaringen van getuigen hebben in de praktijk minder gewicht. Die bewijstukken verzamelen is een tijdrovende klus: zaak is er vroeg genoeg mee te beginnen. Een bloemlezing van de gebruikte criteria in de rechtspraak ziet er als volgt uit:

- 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;
- gebruik van een gemeenschappelijke bibliotheek;
- gemeenschappelijk briefpapier;
- gemeenschappelijke diensten of afdelingen (bv. boekhouding, bewaking, onderhoud, schoonmaak...);
- een zelfde of gelijkaardige activiteit;
- een zelfde economische finaliteit;
- het produceren van gelijkaardige of dezelfde producten/diensten;
- dezelfde leverancier;
- hetzelfde btw-nummer;
- dezelfde jaarlijkse sluitingsperiode.

#### **Rond het voeren van een gemeenschappelijk personeelsbeleid:**

- gemeenschappelijke personeelsdienst, gemeenschappelijk personeelsbeleid, dezelfde hrmanager, gemeenschappelijke dienstnota's aan het personeel of opvolging van individuele personeelsdossiers door dezelfde verantwoordelijke;
- soortgelijke vakantieregelingen; dezelfde verlofaanvraagformulieren, dezelfde regeling rond opname van feestdagen en vervangingsdagen, dezelfde vakantiekas;
- dezelfde toepassing en-beloning of functieclassificatie;
- gelijke regelingen voor betaling van onkosten;
- dezelfde regeling rond gebruik van alcohol op het werk;
- dezelfde regeling voor het gebruik van internet en elektronische communicatiemiddelen;
- 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;
- dezelfde procedure bij ontslag;
- gemeenschappelijke personeelsopleidingen, gemeenschappelijke 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;
- gebruik van hetzelfde uitzendkantoor;
- sommige personeelsleden werken voor verschillende juridische entiteiten;
- hetzelfde personeelsstatuut;
- disciplinaire maatregelen ten aanzien van de werknemers worden genomen door één personeelsmanager;
- éénzelfde 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.

#### **Rond de verloning, bezoldiging of arbeidsvoorwaarden:**

- 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, ecocheques;
- lonen worden op dezelfde dag betaald;
- dezelfde regeling rond gebruik van bedrijfswagens;
- 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;
- dezelfde badges.

#### **Rond collectief overleg in de onderneming:**

- dezelfde of gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, gemeenschappelijke ontwerp-cao; gemeenschappelijk collectief overleg, het voeren van gezamenlijke cao-onderhandelingen of dezelfde minimum cao-voorwaarden;
- dezelfde persoon bevoegd als gesprekspartner ten aanzien van de syndicale delegatie;
- een syndicaal lokaal voor beide entiteiten.



### **Rond sociale activiteiten in de onderneming:**

- gemeenschappelijk Sinterklaasfeest of Sint-Maartensfeest;
- gezamenlijke viering van het jubileumfeest van de onderneming, gezamenlijke deelname aan sociale en feestactiviteiten;
- hetzelfde personeelsfeest, nieuwjaarsreceptie, eindejaarsfeest, 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;
- een groepsfoto van het personeel waar personeelsleden van alle juridische entiteiten opstaan.

### **Dezelfde interne organisatie in de onderneming:**

- gebruik van dezelfde prikklok of hetzelfde tijdsregistratiesysteem en centrale verwerking van de gegevens die hieruit voortvloeien;
- telefonische binnenverbindingen en doorschakelingsmogelijkheden, éénzelfde telefoonnummer en e-mailadres, een gemeenschappelijke telefooncentrale, eenzelfde interne telefoonlijst;
- zelfde intern computernetwerk, informatica-ondersteuning van de ene juridische entiteit door personeelsleden van de andere juridische entiteit; zelfde website, intranet, extranet, logo;
- 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.

### **Rond geneeskundige verstrekkingen:**

- gemeenschappelijke arbeidsgeneeskundige dienst, dezelfde arbeidsarts, dezelfde controlerende arbeidsarts in geval van ziekte, dezelfde veiligheidsadviseur, dezelfde milieuoördinator, dezelfde preventieadviseur, dezelfde afwezigheidscontrole;
- werknemers moeten zich laten behandelen in hetzelfde ziekenhuis in geval van ongeval;
- gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming, gemeenschappelijke medische onderzoeken; EHBO dienst; dezelfde vertrouwenspersoon of preventie-adviseur psychosociale aspecten van het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

### **Rond externe aansluitingen:**

- dezelfde of soortgelijke arbeidsongevallenverzekering;
- eenzelfde paritair comité;



- gebruik van hetzelfde uitzendkantoor en gebruik van dezelfde uitzendkrachten;
- dezelfde bankrekening;
- dezelfde revisor of commissaris-revisor.

#### **Rond het arbeidsreglement:**

- overwegend hetzelfde arbeidsreglement;
- gemeenschappelijke vertrouwenspersoon psychosociale aspecten van het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- hetzelfde klachtenregister.

#### **Rond de sluiting van één van de juridische entiteiten:**

- 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.

#### **Varia:**

- 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 de auteursrechten;
- cadeaucheques van de keten kunnen in de verschillende winkels (juridische entiteiten) worden gebruikt;
- onderlinge contacten tussen de personeelsleden;
- diverse regelingen tussen arbeiders en bedienden;
- dezelfde 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.

### **5.7 MOGELIJKHEID OM VERSCHILLENDE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN DIE APART DE VERKIEZINGS DREMPEL NIET BEREIKEN SAMEN TE VOEGEN**

Als de onderneming als juridische entiteit minstens 50, resp. 100 werknemers tewerkstelt en één of meerdere technische bedrijfseenheden apart de drempel voor oprichting van een Comité PB, resp. een OR niet bereiken, moeten:

- de technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden die de drempel niet bereiken worden samengevoegd met andere technische bedrijfseenheden van dezelfde juridische entiteit die ook niet aan de norm van 50, resp. 100 werknemers komen;
- deze technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden worden samengevoegd met een technische bedrijfseenheid van dezelfde juridische entiteit die wel de drempel van 50, resp. 100 werknemers bereikt (art. 14, § 2 Wet OR, art. 50, § 1 Wet Welzijn, art.8 Wet SV 2024).



Dat houdt samengevat in dat alle werknemers van de juridische eenheid hoe dan ook bij een Comité PB of OR moeten betrokken worden: er mag geen restgroep blijven in een of andere kleine technische bedrijfseenheid die er buiten valt.

De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) stelt dat de samenvoegingen bij voorkeur gebeuren tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.



### **VOORBEELD**

*Een onderneming omvat als juridische entiteit 4 technische bedrijfseenheden A, B, C en D, die volgende personeelsleden tewerkstellen:*

*A: 110 werknemers*

*B: 120 werknemers*

*C: 70 werknemers*

*D: 30 werknemers*

*De organen worden als volgt opgericht:*

*onderneming A: OR + Comité PB*

*onderneming B: OR + Comité PB*

*onderneming C: Comité PB*

*onderneming C en D moeten bij een OR worden betrokken*

*onderneming D moet ook bij een Comité PB worden betrokken*

*Mogelijke oplossingen:*

- 1. onderneming C en D worden samengevoegd en richten samen een OR op;*
- 2. onderneming C en D sluiten zich aan bij onderneming A of B en deze ondernemingen richten samen een OR op;*
- 3. onderneming D sluit zich aan bij onderneming A, B of C en deze ondernemingen richten samen een Comité PB op.*

De keuze voor aansluiting dient op ondernemingsvlak te gebeuren. Men kan zich hierbij laten leiden door allerlei criteria zoals de afstand tussen de verschillende ondernemingen, de activiteiten van de ondernemingen, de taalrol van het personeel...

## **5.8 ENKELE VOORBEELDEN VAN HET BEGRIP ONDERNEMING**

Om de verschillende mogelijkheden van oprichting van OR en Comité PB wat overzichtelijker voor te stellen, volgen hierna enkele voorbeelden.

### **Voorbeeld 1:**

Juridische entiteit A valt samen met de technische bedrijfseenheid en er worden 100 werknemers tewerkgesteld.

Er wordt slechts 1 OR en 1 Comité PB opgericht.

**Voorbeeld 2:**

Juridische entiteit A valt geheel samen met de technische bedrijfseenheid en er worden 50 werknemers tewerkgesteld.

Er wordt 1 Comité PB opgericht en geen OR.

**Voorbeeld 3:**

De nv Lorthioir heeft 300 werknemers. 100 werknemers werken in de productievestiging in Brugge, 100 anderen werken in Luik en nog eens 100 verkopers en bedienden werken op de administratieve hoofdzetel in Brussel.

Er kan voor gekozen worden om zowel in Brugge, Luik als Brussel te voorzien in een onderne- OR en een Comité PB. Ten behoeve van de bespreking van de economische en financiële informatie kan een gezamenlijke bijeenkomst gevraagd worden van de drie OR. Men kan ook kiezen voor drie Comités PB en een centrale OR bevoegd voor alle vestigingen als dit beter aansluit bij het beleid in de onderneming.

**Voorbeeld 4:**

De nv Prignon telt 250 personeelsleden. In de vestiging in Begijnendijk werken 100 werknemers, in Gembloux 50 en in Brussel 100.

In Begijnendijk, Brussel en Gembloux komt er een apart Comité PB. Voor Begijnendijk en Brussel komt er ook telkens een aparte OR. Voor Gembloux moet een keuze gemaakt worden tussen samenvoeging bij Brussel of bij Begijnendijk voor de OR. De werknemers van Gembloux moeten in elk geval ook betrokken worden (kunnen stemmen, kandidaten voorstellen, onder de bevoegdheid vallen) van een OR.

Men zou er ook kunnen voor kiezen om één centrale OR in te stellen voor alle vestigingen samen.

**Voorbeeld 5:**

De nv Braekelaere heeft 105 werknemers: 52 werknemers in Begijnendijk, 20 in Duffel en 33 in Brussel.

Er wordt een Comité PB opgericht voor de vestiging in Begijnendijk. Voor Brussel en Duffel kan een gezamenlijk Comité PB opgericht worden of samengevoegd worden bij dat van Begijnendijk. Hoe dan ook moeten zowel Duffel als Brussel bij een Comité PB aansluiten. Er moet voorzien worden in een (centrale) OR bevoegd voor de drie vestigingen.





### **Voorbeeld 6:**

De vzw Sint Caroline telt samen 195 werknemers. In Thorembais-St.-Trond werken 105 werknemers, in Brussel 30, in Duffel 25 en in Gent 35.

Er moet een OR komen voor Thorembais-St.-Trond, de overige vestigingen worden daarbij samengevoegd. Er is geen andere keuze. Voor het Comité PB zijn er meerdere mogelijkheden:

- ofwel één centraal Comité PB voor alle vestigingen samen;
- ofwel een Comité PB voor Brussel en Duffel samen, en Gent toevoegen aan Thorembais-St.-Trond;
- ofwel Brussel en Gent samenvoegen voor één Comité PB en Duffel toevoegen aan Thorembais-St.-Trond;
- ofwel een Comité PB voor Duffel en Gent en Brussel toevoegen aan Thorembais-St.-Trond,
- ofwel een Comité PB voor Thorembais-St.-Trond en een ander Comité PB voor Brussel-Gent-Duffel.

De wetgeving (art. 8 Wet SV 2024) bepaalt niet welke combinatie moet gekozen worden. Ze bepaalt enkel dat er dergelijke groeperingen moeten worden gemaakt. Men mag geen werknemers buiten het bereik van een Comité PB laten. Voor het bepalen van de keuze wordt verwezen naar de terzake geldende procedure: via overleg en akkoord, of desnoods via de rechtbank.

## **5.9 WIJZIGING VAN WERKGEVER TIJDENS DE VERKIEZINGSPROCEDURE**

Het kan gebeuren dat de structuur van de onderneming nog wijzigt nadat de technische bedrijfs-eenheden definitief zijn vastgelegd (dus normalerwijze op X-35). Bijvoorbeeld: een gedeelte van de onderneming wordt krachtens overeenkomst overgenomen door een andere werkgever.

De verkiezingswetgeving stelt uitdrukkelijk dat de verkiezingsprocedure dan moet worden afgevoerd alsof er zich geen wijziging had voorgedaan. De overgenomen personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen in de vroegere onderneming en kunnen deelnemen aan de verkiezingen. Men zal slechts rekening houden met de overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheden vanaf de dag van oprichting van de OR, resp. het Comité PB.

De regels in geval van wijziging van werkgever worden vastgelegd in art. 21, § 10 van de Wet OR en de artikelen 70 tot en met 75 van de Wet Welzijn. We bespreken deze problematiek in hoofdstuk 18: wijziging van werkgever na de sociale verkiezingen.

De precieze datum vanaf wanneer men in de procedure verder gaat alsof er zich geen wijziging heeft voorgedaan ligt niet vast in de wetgeving. Op X-35 neemt de werkgever zijn beslissing. Dan is de afbakening definitief, tenzij er beroep wordt ingesteld. Men mag dus aannemen dat normalerwijze X-35 de spildatum is. Tenzij de beslissing aangevochten wordt bij de rechtbank (wat kan tot uiterlijk X-28). Dan kan de rechter rekening houden met de toestand zoals deze is op het moment van het vonnis dus in principe tot dag X-5. X-5 is immers de uiterste dag voor een beslissing van de arbeidsrechtbank over betwistingen rond de beslissingen van X-35.



## IN DE PRAKTIJK



Langs werknemerskant begint men best aan deze procedure door zich af te vragen wat de ideale afbakening of indeling kan zijn van de onderneming met het oog op het organiseren van een OR of Comité PB. Uiteraard is het in het belang van de werknemers om zo weinig mogelijk toe te laten dat groepen werknemers die in een of ander filiaal, afdeling of dienst werken, buiten het bereik zouden vallen van een OR of Comité PB. Ook al hebben die werknemers strikt juridisch gezien een contract met een andere werkgever. Het feit dat ze eigenlijk deel uitmaken van het sociaaleconomisch geheel van eenzelfde onderneming maakt het wenselijk om ze bij het overleg te betrekken.

Anderzijds zoekt men, in grote ondernemingen, best naar samenhangende groeperingen. Zo kan het bijvoorbeeld wenselijk zijn om een apart Comité PB te maken om het preventiebeleid in de fabrieksvestiging in de ene stad te bespreken en een ander apart Comité PB voor de afdeling administratie, verkoop en research die gevestigd zijn in een kantoorgebouw in een andere stad. En kan men toch vragen om een gezamenlijke OR te maken voor de twee vestigingen samen.

Het afbakenen van de grenzen van een onderneming is geen wiskunde, geen exacte wetenschap. In complexe ondernemingen moeten de werknemers zich eerst afvragen hoe ze die grenzen het best zouden afbakenen, welke delen van een onderneming of groep best met elkaar worden gecombineerd voor de bevoegdheden van een Comité PB of OR. Je kijkt dan best na voor welke onderdelen van de ondernemingen er een gezamenlijk preventiebeleid wordt gevoerd en voor welke onderdelen een gezamenlijk beleid rond arbeidsvoorwaarden, arbeidsorganisatie en sociaaleconomische aspecten. Bepaal vooral ook wat jij het relevantste niveau vindt voor overleg: is het in jouw onderneming het beste om alles te regelen en te overleggen met de centrale hoofddirectie of is het beter om een overleg te hebben met de lokale directie? Waar vind je een werkgever die de instelling of de onderneming kan engageren voor het preventiebeleid en voor het beleid rond arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden? Aan overleg met een werkgever die alles aan de hoofdzetel moet vragen heb je ook niet veel. Zorg er ook voor om geen restgroepen van werknemers achter te laten zonder overlegstructuur.

Een keer je als werknemersgroep bepaald hebt wat de meest wenselijke indeling is, kan je gaan onderhandelen. En dit pogen gedaan te krijgen met behulp van de wettelijk voorziene procedures. Eerst het doel, dan de middelen. Niet andersom.



## **EEN VERSCHILLENDE DEFINITIE VAN DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN VOOR COMITÉS PB EN OR?**



Of er binnen eenzelfde onderneming een andere indeling mag worden gehanteerd voor de Comités PB dan voor de OR was bij voorbije verkiezingen nog vaak een betwiste materie. Feit is dat in heel wat ondernemingen de indeling in TBE's voor Comités PB verschillend is en was dan de indeling voor OR. Logisch ook, omdat in sommige ondernemingen het preventiebeleid op niveau van de vestigingen wordt georganiseerd en het beleid rond arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden op centraal niveau.

Er vielen in 2000 enkele vonnissen waarbij de rechter een verschil in indeling voor TBE voor Comités PB en OR niet aanvaardde. De minister vroeg daarop de Nationale Arbeidsraad om advies om de wetgeving te verduidelijken: het bleef echter bij een verdeeld advies: de werkgevers wilden geen verschil, de werknemers wel. In de wetswijziging die daarop volgde, werd met een amendering (in art. 14 wet OR en in art. 49 Wet Welzijn) zowel in de wet OR als in de Wet Welzijn (het gaat om twee onderscheiden wetten) beklemtoond dat de technische bedrijfseenheid in het kader van de betrokken wet moet worden bepaald: dus wel degelijk apart voor OR als voor Comités PB. De wetgever maakt daarmee duidelijk dat de indeling in TBE's voor de OR verschillend kan zijn van die voor de Comités PB.

Sinds de sociale verkiezingen van 2008 lijkt het geen twijfel meer in de rechtspraak dat de bedrijfseenheden voor Comités PB en OR verschillend kunnen zijn samengesteld.



## 2. HET BEGRIP “WERKNEMERS” VOOR DE BEREKENING VAN DE DREMPELS

### 1 DE DREMPELS VOOR COMITÉ PB EN ONDERNEMINGSRAAD

#### 1.1 COMITÉ PB

Er moet een Comité PB worden opgericht of herkozen in elke onderneming die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstelt (art. 49 Wet Welzijn, art. 6 Wet SV 2024). In de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven (waaronder historisch ook de steenbakkerijen ressorteren als een “aanhorigheid” van een groeve) wordt een Comité PB opgericht, als zij gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen (art. 49 van de Wet Welzijn, art. 6 Wet SV 2024).

De ondernemingen die bij de vorige sociale verkiezingen van 2020 een Comité PB moesten oprichten, maar nu beneden de drempel van 50 werknemers (20 werknemers in de sector mijnen, graverijen, ondergrondse groeven) zijn gedaald, moeten geen Comité PB meer verkiezen. Wel blijft het Comité PB dat in 2020 werd verkozen functioneren tot aan de eerstvolgende periode sociale verkiezingen, ook al is de tewerkstelling inmiddels gezakt beneden de 50 werknemers.

In de ondernemingen waar geen Comité PB wordt opgericht, oefent de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB uit (art. 52 Wet Welzijn). Deze leden van de vakbondsafvaardiging genieten dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in het Comité PB (zie ook hoofdstuk 19 de wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen).

#### 1.2 ONDERNEMINGSRAAD

Er moet een OR worden opgericht of herkozen in ondernemingen die gewoonlijk en gemiddeld minstens 100 werknemers tewerkstellen (art. 14 § 2, a Wet OR, art. 6 Wet SV 2024).

Ook in ondernemingen waar bij de vorige sociale verkiezingen van 2020 een OR moest worden opgericht, maar waar men nu beneden de wettelijke norm van gemiddeld 100 werknemers is gedaald, moet opnieuw een OR worden opgericht (art. 18, 4de lid Wet OR). Voorwaarde is wel dat die onderneming gemiddeld nog minstens 50 werknemers tewerkstelt. Er moeten in dit geval echter geen aparte verkiezingen worden georganiseerd om de personeelsafgevaardigden in de OR aan te duiden, maar wel voor het Comité PB. Het zijn de personeelsafgevaardigden van het Comité PB die ook de mandaten in de OR zullen opnemen.



- *In de ondernemingen met minstens 50 maar geen 100 werknemers moet er dus ook opnieuw een OR worden opgericht! Het is dus niet correct te stellen dat er slechts 1 orgaan overblijft en dat het Comité PB de opdrachten van de OR overneemt. Beide organen blijven onafhankelijk van mekaar bestaan en functioneren. De werkgever kan zelfs andere werkgeversafgevaardigden aanduiden voor de OR en het Comité PB. Het gaat met andere woorden om een volwaardige OR met een eigen patronale afvaardiging, een eigen voorzitter en secretaris, met alle bevoegdheden erop en eraan enz. Er moeten alleen geen aparte verkiezingen worden gehouden voor OR en Comité PB. De personeelsafgevaardigden verkozen voor het Comité PB zullen ook de personeelsafgevaardigden zijn die zetelen in de OR. Er hoeven geen twee kandidatenlijsten ingediend te worden.*
- *In de ondernemingen waar al voorafgaand aan de sociale verkiezingen van 2020 het aantal werknemers gedaald was beneden de wettelijke norm van 100 werknemers, maar niet onder de norm van minstens 50 werknemers, bleef de OR toen ook verder bestaan en functioneren. Als bij de sociale verkiezingen van 2024 het gemiddeld aantal werknemers zich opnieuw situeert tussen 50 en 100 werknemers, zal er opnieuw een OR moeten worden opgericht, en zullen het opnieuw de verkozen personeelsafgevaardigden van het Comité PB zijn die ook de mandaten in de OR opnemen. Met andere woorden: men moet nagaan of er vorige keer een OR moest worden opgericht en het speelt hierbij geen rol of deze OR moest worden verkozen of niet. Evenmin doet het er toe of de OR vorige keer effectief werd samengesteld of niet en of hij al dan niet na zijn samenstelling functioneerde. Het kan dus best zijn dat een onderneming die in 2008 meer dan 100 werknemers telde, en sindsdien nooit meer boven de 100 werknemers uitkwam, blijvend een ondernemingsraad moet hebben. Eén uitzondering hierop: het Hof van Cassatie oordeelde op 14 januari 1980, op basis van vroegere wetgeving, dat dit niet geldt als de vorige ondernemingsraad niet werd opgericht bij gebrek aan kandidaten. In alle andere gevallen geldt de regel, zo ook bevestigd in rechtsleer en parlementaire vragen en antwoorden: vanaf het ogenblik dat er een OR moest worden opgericht, moet er de volgende keren opnieuw een OR worden opgericht zolang men boven de drempel van 50 werknemers blijft. Zo kan het dat een onderneming die in 2004 nog meer dan 100 werknemers telde, en waar sindsdien de tewerkstelling voortdurend beneden de 100 werknemers bleef, toch verder een ondernemingsraad moet samenstellen met zijn comitéleden, ook in 2024.*
- *In het verleden was er onduidelijkheid over de hernieuwing van de OR in het gedeelte van de onderneming dat door overgang of afsplitsing ontstond.*



## VOORBEELD

*In 2020 stelde onderneming Alfa-Omega 200 werknemers tewerk. In de loop van 2021 werd onderneming Alfa-Omega opgesplitst in 2 ondernemingen: onderneming Alfa en onderneming Omega. In onderneming Alfa worden 145 werknemers tewerkgesteld. Onderneming Omega stelt 55 werknemers tewerk. Bij de sociale verkiezingen van 2024 zal er opnieuw een OR moeten worden opgericht voor Alfa, want de drempel van 100 werknemers wordt overschreden. Vraag is echter of in onderneming Omega met zijn 55 werknemers een OR moet worden opgericht, met andere woorden: mag men ervan uitgaan dat de hernieuwingsregel voor de 50-100 ondernemingen ook van toepassing is op het kleine afgesplitste gedeelte van Alfa-Omega?*

*Art. 18, vierde lid van de Wet OR stelt uitdrukkelijk dat de hernieuwingsregel ook van toepassing is op de ondernemingen die een OR moesten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden blijft in geval van overgang krachtens overeenkomst. Zolang het bedrijf Omega nog meer dan 50 werknemers telt, blijft de verplichting om een OR op te richten bestaan.*

## 2 DE DEFINITIE VAN WERKNEMER: WIE TELT MEE?

In Art. 4, 8° van de Wet SV 2024 wordt bepaald wie er voor de sociale verkiezingen als “werknemer” moet worden beschouwd. Dit zijn:

- personen verbonden met een arbeidsovereenkomst;
- personen met een leerovereenkomst.
- de gelijkgestelden:
  - de personen die in een onderneming worden geplaatst door een gemeenschapsinstelling met een opleidingsovereenkomst. Het gaat hier in principe over de IBO's (Individuele Beroepsopleiding in Vlaanderen, FPIE en PFI in Brussel en Wallonië), waarbij de VDAB, Forem of Actiris tussenkomt om werklozen te plaatsen en waarbij de onderneming er zich toe verbindt om nadien een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
  - de onderzoekers aangeworven door het Fonds National de la Recherche Scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen. Deze onderzoekers hebben een contract met dit Fonds maar doen onderzoeksoverdrachten in wetenschappelijke instellingen. Zij worden voor de sociale verkiezingen beschouwd als werknemer van die instelling waar ze hun onderzoeksoverdracht uitvoeren. In 2008 aanvaardde een Leuvense rechter deze gelijkstelling enkel voor onderzoekers die met een arbeidsovereenkomst verbonden waren met het NFWO, niet voor andere types van bursaalovereenkomsten met het NFWO. Andere universiteiten schakelden alle bursaaltypes wel gelijk met werknemers.



De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO stelt uitdrukkelijk dat hoger genoemden (personen met een arbeids- of leerovereenkomst én gelijkgestelden), zowel voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden in het bijzonder en voor alle regels van de verkiezingsprocedure als “werknemer” moeten worden beschouwd.



*Merk op dat je eerst moet beoordelen of een persoon een werknemer of gelijkgestelde is volgens art. 4, 8° van de wet SV 2024 en je pas daarna gaat kijken naar DIMONA. Het feit dat een persoon moet aangegeven worden in DIMONA maakt nog niet dat hij een werknemer is volgens de wet SV!*

De definitie van werknemer is ruim en vergt niet dat er effectief arbeid wordt verricht. Tellen mee:

- alle personen die krachtens een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (arbeiders, bedienden, kaderleden, leidinggevend personeel);
- alle personen met een leerovereenkomst;
- uitzendkrachten, al zijn er telkens speciale regels over hoe en waar (bij uitzendkantoor of gebruiker) ze worden meegeteld (zie verder op p. 48);
- jobstudenten;
- werknemers met tijdskrediet, volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- werknemers die anders dan met een vervangingsovereenkomst zoals beschreven in art. 11 van de arbeidsovereenkomstenwet (met in de arbeidsovereenkomst naam en reden van vervangen werknemer) een afwezige vaste werknemer (bv. ziekte, loopbaanonderbreking, tijdskrediet) vervangen;
- werknemers met deeltijds brugpensioen (waarin je na juni 2012 niet meer kon instappen);
- langdurig zieken;
- werknemers in hun opzegperiode, ook al moet er niet gepresteerd worden;
- de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming worden geplaatst door de gemeenschapsinstellingen;
- de zogenaamde IBO's (individuele beroepsopleiding in de onderneming vanuit de VDAB of Forem);
- de beroepsverkennde stages en de instapstages van de VDAB (Actiris, Forem, ADG, Bruxelles Formation) evenals de beroepsinlevingsovereenkomsten en het contract voor alternerend leren van de Forem;
- werknemers die in strijd met de wet op ter beschikkingstelling en uitzendarbeid werden tewerkgesteld (bv. onregelmatige uitzendkrachten) en dus volgens sommige rechtspraak ook voor de verkiezingen als werknemers van de gebruiker in plaats van als uitzendkracht moeten worden beschouwd;
- aannemingsovereenkomsten tussen opvangmoeders en diensten voor pleeggezinnen die volgens rechtspraak kunnen gekwalificeerd worden als arbeidsovereenkomsten;



- schijnzelfstandigen die eigenlijk werken onder gezag;
- leraars die zijn aangesteld in het vrij onderwijs;
- leraars die ter beschikking werden gesteld met wachtgeldtoelage: zij blijven onder het gezag staan van de inrichtende macht bij wie zij in dienst waren en hun arbeidsovereenkomst blijft bestaan;
- telewerkers met een arbeidsovereenkomst;
- arbeidsovereenkomsten met bijzondere wetgeving zoals geldt voor: zeelieden, havenarbeiders, binnenschippers, of onderwijzend personeel in het vrij onderwijs;
- onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, daarmee geassocieerde fondsen en ook voor deze van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen;
- werknemers met arbeidsovereenkomst in België maar feitelijk tewerkgesteld in een vestiging in het buitenland zonder eigen rechtspersoonlijkheid (Arb Rb Luik, 30 maart 2004);
- werklozen die tewerkgesteld zijn in het kader van een tewerkstellingsprogramma (maar die hebben tegenwoordig vaak ook een arbeidsovereenkomst zodat zij mogen worden meegeteld);
- werknemers aangeworven door een privé-werkgever met steun van het OCMW (art. 60).

Tellen niet mee:

- schoolstagiairs die een verplichte onbetaalde opleiding doen in een onderneming moeten volgen om hun diploma te halen;
- SWT'ers (bruggepensioneerden) (wel één andersluidend vonnis in Arb Brussel, 16/11/1987);
- PWA'ers in Brussel en Wallonië en Wijkwerkers in Vlaanderen bij hun gebruiker;
- PWA-werknemers in het PWA-agentschap (omdat ze een apart overlegorgaan hebben, al stelt de Raad van State in zijn advies bij het wetsontwerp SV 2008 dat hun uitsluiting voor de drempels voor OR strijdig is met de Europese richtlijn 2002/14. Met dat stevig argument kan mogelijks een rechter overtuigd worden om PWA'ers toch mee te tellen voor de drempel OR);
- werknemers verbonden met een vervangingsovereenkomst overeenkomstig de wet van 1978;
- gedetacheerden bij de "gebruikende" werkgever;
- uitzendkrachten bij het uitzendkantoor;
- uitzendkrachten die een vaste werknemer vervangen bij de gebruiker (zie de speciale regels voor het tellen van uitzendkrachten);
- werknemers aangeworven door het OCMW om (eventueel elders) te worden tewerkgesteld in toepassing van art. 60 OCMW-wet;
- diegenen die met een beurs-overeenkomst onderzoek verrichten (bursalen), zijn volgens de arbeidsrechtbank van Leuven niet met werknemers gelijk te stellen (Arbrb. Leuven 3 maart 2008, 08/404/A). In de praktijk betekent dit dat zij met akkoord van de werkgever mogen deelnemen aan de verkiezingen, maar geen kandidaat kunnen zijn.

Schoolstagiairs en SWT'ers (bruggepensioneerden) zijn geen werknemers. Een bijzonder probleem is dat van de terbeschikkinggestelden (andere dan uitzendkrachten) zoals gedetacheerde werknemers. In principe zijn zij niet met de onderneming waar zij zijn tewerkgesteld verbonden door een arbeidsovereenkomst. Zij hebben een arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever en moeten dus niet worden meegeteld bij de gebruikende werkgever waar ze werken. Wel bij de uitlenende werkgever.





Er zijn wat twijfelgevallen van statuten die een kruising zijn tussen opleiding en tewerkstelling. Zo'n twijfelgeval betreft medewerkers in de arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie. Dit regelgevend kader in Vlaanderen groepeerde sinds 1 april 2021 drie subsidievormen onder de vroegere noemer "arbeidszorg". Het is een maatregel om bepaalde kansengroepen experimenteel en goed begeleid te doen werken in projecten van sociale economie en maatwerkbedrijven. Tegenargumenten zijn dat het volgens het besluit van de Vlaamse regering geen arbeidsovereenkomsten zijn. Het zijn ook geen opleidingsovereenkomsten maar een bijzonder soort tewerkstellingsmaatregel. De maatregel is ook gesteund op de gewestbevoegdheid rond tewerkstellingsbeleid en kan dus bezwaarlijk als een maatregel van opleiding door een gemeenschapsinstelling worden omschreven, ook al wordt die uitgevoerd door de VDAB (tegelijk gemeenschaps- en gewestinstelling). Anderzijds houdt het uiteraard het werken in onder gezag en komt het niet aan de Vlaamse regering toe om rechtsgeldig te bepalen dat een bepaalde vorm van tewerkstelling die bestaat uit het werken onder gezag niet valt onder de federale definitie van arbeidsovereenkomsten. En kan er een aardig filosofische discussie worden gevoerd of begeleid werken al dan niet opleiding is. Het is hoe dan ook de VDAB, de facto ook een gemeenschapsinstelling, die de betrokkene plaatst in een onderneming. Het lijkt ons dat op basis van de feitelijke omstandigheden moet uitgemaakt worden of het al dan niet gaat om werken onder gezag, en dus om een arbeidsovereenkomst. Bij blijvende meningsverschillen zal de rechter de knoop moeten doorhakken.

In de juridische handleiding verantwoordelijken sociale verkiezingen wordt gedetailleerder ingegaan op details en rechtspraak over dit onderwerp. Ondanks deze ruime definitie van werknemer worden er op de diverse sleutelmomenten in de verkiezingsprocedure toch nog verschillende definities van het begrip "werknemer" gehanteerd of worden bepaalde groepen uit de telling uitgesloten of op een andere wijze geteld (bv. deeltijdse werknemers, uitzendkrachten). Dit heeft tot gevolg dat sommige werknemers bijvoorbeeld niet worden meegeteld voor de berekening van de drempel, maar wel worden meegeteld voor de berekening van het aantal mandaten of kiezer en kandidaat kunnen zijn. Om deze onduidelijkheid zoveel mogelijk weg te werken hebben we in onderstaande tabel weergegeven wie op welk moment als werknemer moet worden beschouwd en al of niet moet worden meegeteld.

	<b>IN AANMERKING TE NEMEN WERKNEMERS</b>	<b>UITGESLOTENEN</b>
Berekening van de drempels	<ul style="list-style-type: none"><li>• werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst;</li><li>• onderzoekers van het NFWO in de universitaire instellingen;</li><li>• cursisten beroepsopleiding in de onderneming;</li><li>• leidinggevend personeel met arbeidsovereenkomst;</li><li>• huisarbeiders;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• uitzendkrachten bij hun uitzendkantoor;</li><li>• gedetacheerden bij de gebruiker;</li><li>• werknemers met een vervangingsovereenkomst volgens wet 3-7-78;</li><li>• uitzendkrachten bij een gebruiker als ze vaste werknemers vervangen.</li></ul>



	<b>IN AANMERKING TE NEMEN WERKNEMERS</b>	<b>UITGESLOTENEN</b>
Berekening van de drempels	<ul style="list-style-type: none"><li>• leercontracters;</li><li>• 'bijkomende' uitzendkrachten volgens berekeningsmethode;</li><li>• gedetacheerden bij hun juridische werkgever;</li><li>• jobstudenten;</li><li>• vervangingscontracten van gesubsidieerd onderwijspersoneel.</li></ul>	
Kiezer zijn	<ul style="list-style-type: none"><li>• werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst;</li><li>• NFWO-ers in de universitaire instellingen;</li><li>• cursisten beroepsopleiding in de onderneming</li><li>• huisarbeiders;</li><li>• werknemers met een vervangingscontract ongeacht het soort contract;</li><li>• uitzendkrachten bij het uitzendbureau;</li><li>• uitzendkrachten bij hun gebruikende onderneming die voldoende lang gewerkt hebben in de referentieperiode;</li><li>• gedetacheerden bij hun juridische werkgever.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• leidinggevend personeel;</li><li>• uitzendkrachten bij hun gebruiker die niet voldoende lang gewerkt hebben in de referentieperiode;</li><li>• gedetacheerden bij de gebruiker.</li></ul>



	<b>IN AANMERKING TE NEMEN WERKNEMERS</b>	<b>UITGESLOTENEN</b>
Aantal mandaten	<ul style="list-style-type: none"><li>• werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst;</li><li>• cursisten beroepsopleiding;</li><li>• NFWO'ers bij instelling;</li><li>• huisarbeiders;</li><li>• leidinggevend personeel (niet voor kaderdrempel, wel voor verdeling kadermandaten);</li><li>• werknemers met een vervangingscontract;</li><li>• gedetacheerden bij hun juridische werkgever;</li><li>• uitzendkrachten bij gebruiker, behalve deze die een afwezige werknemer vervangen;</li><li>• uitzendkrachten bij uitzendbureau.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• gedetacheerden bij gebruiker;</li><li>• uitzendkrachten die een afwezige vaste werknemer vervangen.</li></ul>
Kandidaat zijn (art. 19 Wet OR, art. 59, § 1 Wet Welzijn)	<ul style="list-style-type: none"><li>• werknemers met een arbeids- of leerovereenkomst;</li><li>• cursisten beroepsopleiding;</li><li>• NFWO'ers bij instelling;</li><li>• huisarbeiders;</li><li>• werknemers met een vervangingscontract;</li><li>• gedetacheerden bij hun juridische werkgever.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• leidinggevend personeel</li><li>• uitzendkrachten bij gebruiker en de facto ook bij kantoor;</li><li>• gedetacheerden bij gebruiker;</li><li>• de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur in de onderneming waar hij zijn functie uitoefent.</li></ul>

Belangrijk is correct in te schatten welke de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling is om na te gaan of de drempel van 50, resp. 100 werknemers wordt bereikt. Om die berekening te kunnen maken moet eerst worden nagegaan welke werknemers in aanmerking moeten worden genomen om de gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling te berekenen.



### 3 DE TELREGELS VOOR DE DREMPELBEREKENING

Voor het tellen van de werknemers om na te gaan of de drempel voor Comité PB of OR is bereikt, gelden 6 bijzondere soorten regels:

1. Vervangers van vaste werknemers die werken met een speciaal type van arbeidsovereenkomst of als uitzendkracht worden niet meegeteld, en uitgesloten uit de telling.
2. Er moet gekeken worden naar het gemiddeld aantal werknemers over het voorbije jaar: werknemers die slechts een paar maanden waren tewerkgesteld komen maar evenredig in aanmerking.
3. Er moet rekening gehouden worden met de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling.
4. Deeltijdse werknemers worden volgens bepaalde regels omgerekend in verhouding tot hun uurrooster.
5. Voor uitzendkrachten is er dan weer een aparte regeling om hun gemiddeld aantal over het voorbije jaar te berekenen.
6. Als tijdens de referteperiode waarover de telling gemaakt wordt, delen van een onderneming werden overgenomen bij overeenkomst, gelden aparte regels voor het berekenen van de gemiddelde tewerkstelling bij de overnemer.

#### 3.1 DE UITSLUITING VAN BEPAALDE VERVANGERS

Een specifieke groep van uitgesloten werknemers voor de berekening van de drempels (en enkel hiervoor!) zijn de werknemers die verbonden zijn met een vervangingsovereenkomst overeenkomstig art. 11 ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (art. 14, § 4 Wet OR, art. 49, 2° Wet Welzijn, art. 6 Wet SV 2024):

Het gaat hier om werknemers met een heel specifieke vorm van een arbeidsovereenkomst: ze hebben een arbeidsovereenkomst waarin staat dat ze een vaste werknemer vervangen (bijvoorbeeld een zieke werknemer) en waarbij de (verplicht schriftelijke) arbeidsovereenkomst voor elke werknemer uitdrukkelijk de identiteit vermeldt van de werknemer die vervangen wordt. Dit soort arbeidsovereenkomst mag maximaal twee jaar duren en mag afwijkende regels bepalen voor opzegging.



*Voor vervangingscontracten in gesubsidieerde onderwijsinstellingen gelden een aantal specifieke regels die niet vallen onder deze bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Het gesubsidieerd personeel van de vrije gesubsidieerde onderwijsinstellingen van het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de hogescholen (met opleidingen van één cyclus -voorheen korte type- en met opleidingen van twee cycli -voorheen lange type) is onderworpen aan een rechtspositieregeling of "eigen onderwijsstatuut". Dit personeel valt niet meer onder de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Daardoor is de bepaling in de verkiezingswetgeving betreffende het niet meetellen van vervangers op hen niet van toepassing. De "vervangingscontracten" van het gesubsidieerd personeel zijn dus niet van het type dat in de wet op de arbeidsovereenkomsten van 1978 is beschreven. Deze ver-*



vangingen tellen wel degelijk mee voor de berekening van de drempel. Beide personeelsleden worden dan meegeteld voor de berekening van de drempel: zowel het afwezige personeelslid als zijn vervanger. Klassiek wordt dit betwist door het nationaal secretariaat van het vrij onderwijs, even klassiek krijgen ze ongelijk in rechtsleer, de vroegere officiële omzendbrief, de officiële brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO en de rechtspraak, al was er in 2005 één tegenstrijdig vonnis in Luik.

In het vrij gesubsidieerd onderwijs kan daarnaast echter ook personeel (bv. onderhoudspersoneel) tewerkgesteld worden op grond van een gewone arbeidsovereenkomst vallend onder de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Ook de hogescholen kunnen personeel aanwerven in een contractuele functie. Het gaat dan om een gewone arbeidsovereenkomst overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 of bij contract op zelfstandige basis. Voor deze personeelsgroepen kan de regel van de verkiezingswetgeving rond uitsluiting wel van toepassing zijn als ze tewerkgesteld zijn op grond van de specifieke arbeidsovereenkomst voor vervangingswerk.

Stippen we nog aan dat er geen specifieke regels gelden als personen met tijdskrediet worden vervangen: wordt hun vervanger tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst volgens de wet van 1978, dan wordt de vervanger niet meegeteld. Gebeurt de vervanging op een andere wijze, bijvoorbeeld met een contract van bepaalde duur, dan worden beiden meegeteld: zowel de persoon met tijdskrediet als zijn vervanger.

### **3.2 DE BEREKENING VAN DE GEMIDDELDE TEWERKSTELLING**

In ondernemingen kan, om allerlei redenen, het aantal werknemers sterk variëren naargelang het tijdstip waarop wordt geteld. Daarom werd in de reglementering het begrip “gewoonlijke, gemiddelde tewerkstelling” voorzien en werd er een berekeningsformule uitgewerkt (art. 7 Wet SV 2024). Aan de hand van deze formule wordt bepaald of een onderneming al of niet de drempels van 50, resp. 100 werknemers bereikt.

Om de gemiddelde tewerkstelling te berekenen, gaat men als volgt te werk:

- men berekent het gemiddeld aantal werknemers;
- men berekent de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen (zie verder);
- men maakt de som van beide gemiddelden.

Het resultaat is de gemiddelde tewerkstelling van de onderneming.

#### **Berekening van het gemiddeld aantal werknemers**

Heel eenvoudig uitgedrukt telt men het gemiddeld aantal werknemers tijdens de referentieperiode die loopt over een jaar vanaf 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023. Men telt het aantal kalenderdagen dat elke werknemer was “ingeschreven” in die periode, de looptijd van de arbeidsovereenkomst en deelt dat door 365. Omdat de inschrijving in het personeelsregister is



vervangen door het systeem van de onmiddellijke aangifte wordt een en ander om redenen van technische precisie uitgedrukt in een complexe definitie:

Voor de sociale verkiezingen van 2024 neemt men voor iedere werknemer het totaal aantal kalenderdagen waarbij deze werknemer:

- werd aangegeven door de werkgever in toepassing van zijn verplichting tot de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling;
- ofwel werd ingeschreven in het personeelsregister in de loop van de referteperiode wanneer het gaat om werknemers die buiten het systeem vallen van de onmiddellijke aangifte.

Men telt kalenderdagen, dus ook zaterdagen, zondagen en feestdagen worden meegeteld. Het totaal aantal kalenderdagen, dus de som van het totaal aantal ingeschreven kalenderdagen van alle personeelsleden, wordt dan gedeeld door 365. Het cijfer dat men zo bekomt is het gemiddeld aantal werknemers.

### **Enkele preciseringen**

Alle werkgevers en werknemers in de privésector en in de publieke sector vallen in regel onder het systeem van de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA-systeem) waarbij via elektronische weg aan de RSZ het begin en het einde van elke tewerkstelling moet worden meegedeeld. Dit vervangt het systeem van het vroegere personeelsregister. Slechts enkele kleine groepen van zeer specifieke werknemers vallen buiten dit systeem van de elektronische aangifte: twee bepaalde categorieën van stagiairs, huispersoneel niet onderworpen aan de RSZ; PWA'ers; werknemers die minder dan 25 dagen per jaar tewerkgesteld zijn in de socio-culturele sector (bv. artiesten bij de VRT, monitoren tijdens schoolvakanties, voordrachtgevers of animatoren bij buitenschoolse activiteiten...) of voor bepaalde taken in de hop-, teenwilgen en tabaksteelt, vrijwilligers, schoolstagiairs, sommige zelfstandige geneesheren die hun zelfstandige praktijk combineren met prestaties in bepaalde instellingen.

Voor die groepen moet gekeken worden naar het aantal kalenderdagen waarop zij prestaties hebben verricht en werden ingeschreven in het personeelsregister (KB nr 5 van 23 oktober 1978) of in elk ander document dat hiertoe bijgehouden wordt. Ook wanneer hiervoor dus andere, niet opgelegde documenten in de onderneming bestaan, kunnen deze als bewijsmateriaal worden gebruikt om de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling te berekenen. Voor die groepen moet je dus op basis van andere documenten bepalen voor welke periode (kalenderdagen) ze in dienst waren. Iemand die een heel jaar lang om de twee weken een maandag komt werken is dan 365 dagen "ingeschreven".

Voor flexi-jobs in de horeca, kleinhandel, zorgsector, etc. moet een raamovereenkomst worden afgesloten, en dat bij elke tewerkstelling een flexiovereenkomst van bepaalde duur. Die overeenkomst mag mondeling zijn, maar kan ook schriftelijk voor een periode worden afgesloten. In beide gevallen moeten ze worden aangegeven in Dimona, een dagdimona bij mondelinge tewerkstelling of als een gewone dimona-aangifte. Het is de periode in de flexi-arbeidsovereenkomst die telt. Dat zal vaak gaan over opeenvolgende contracten van bepaalde duur, in de praktijk van maximaal een kwartaal. Wie in de horeca of in een bakkerij bijkluist als flexi-jobber, bijvoorbeeld elke zaterdagavond tot een stuk in de morgen, haalt dan twee kalenderdagen per week.



### 3.3 DE REKENREGELS VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS

Voor deeltijdse werknemers werd een specifieke regeling voorzien (art. 7 §2 Wet SV 2024):

- voor werknemers die minder dan 3/4 van de voltijdse arbeidsduur presteren, wordt het aantal kalenderdagen dat zij aangegeven werden in DIMONA of ingeschreven zijn in het personeelsregister gedeeld door 2;
- voor werknemers die minstens 3/4 van de voltijdse arbeidsduur presteren worden, net als bij de voltijdse, alle kalenderdagen dat zij aangegeven werden in DIMONA of ingeschreven in het personeelsregister volledig meegerekend.

Bemerk dat een vaste deeltijdse werknemer, met een arbeidsovereenkomst voor één dag per week, aangegeven wordt gedurende 365 dagen: de aangifte betreft immers niet de effectieve dagen van tewerkstelling, maar de aanvang van de tewerkstelling, van de indiensttreding (bv. 1 januari) tot de datum van uitdiensttreding. In dat geval levert de telling van het aantal kalenderdagen 365 op. Volgens de hierboven geschetste regels voor deeltijdse werknemers moet het resultaat gedeeld worden door twee: voor de berekening van de drempels gaat het in dit voorbeeld van een werknemer die slechts 1 dag per week werkt om 1/2 werknemer.

- Elke dag dat een werknemer aangegeven werd in DIMONA of ingeschreven is in het personeelsregister telt mee, ook al is er een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld omwille van ziekte);
- Er wordt rekening gehouden met het werkelijk uurrooster. De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO preciseert wat hieronder moet worden verstaan. Het is niet de in de arbeidsovereenkomst voorziene uurregeling die telt, maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd. Werknemers die een deeltijds contract hebben, maar in de praktijk meer dan drie vierden van een voltijdse werken, tellen dus als een voltijdse;
- Een flexi-jobber die in de referentieperiode elk weekend van zaterdag tot zondagmorgen een shift doet, doet minder dan 75% van een voltijdse werknemer. Maar elke shift (over 2 kalenderdagen gespreid) zal dan tellen als gemiddeld 1/365 werknemer voor de berekening van de drempel. In 52 weekends presteert de flexijobber 104 kalenderdagen per jaar, wegens deeltijds telt dat mee voor 52/365 werknemer in de berekening van het aantal werknemers voor de drempel.
- Verder stelde de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO en de memorie van toelichting bij de wet SV 2012 dat bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, rekening moet worden gehouden met het arbeidsstelsel dat aan de schorsing voorafging. Dat geldt voor langdurig zieken en ook voor voltijdse werknemers die tewerkgesteld worden in een regime van medisch deeltijder erkend door het ziekenfonds: het gaat om voltijdsen. Een voltijdse werknemer met volledig ouderschapsverlof wordt verder aangegeven in Dimona tijdens zijn ouderschapsverlof en telt dus ook tijdens deze onderbreking als een voltijdse werknemer. Voltijdse werknemers die een 1/5 loopbaanvermindering opnemen werken hoe dan ook 80% en tellen dus als voltijdsen. Een gewezen voltijdse werknemer van meer dan 50 jaar oud in halftijdse loopbaanonderbreking heeft een aanpassing aan zijn arbeidscontract, heeft daardoor een halftijdse arbeidsovereenkomst en telt dus mee als halftijdse. Een voltijdse werknemer die tijdskrediet opneemt voor ouderschapsverlof, palliatief verlof of zorgverlof schorst tijdelijk zijn arbeidsovereenkomst: het arbeidsstelsel voorafgaand aan de schorsing moet worden geteld voor de drempel.

In de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) vind je enkele berekeningsvoorbeelden.



### **3.4 DE BEREKENING VAN DE GEMIDDELDE TEWERKSTELLING VAN DE UITZENDKRACHTEN**

Uitzendkrachten worden voor hun tewerkstelling bij de gebruiker in een aantal gevallen met werknemers gelijkgesteld. De uitzendkrachten hebben immers geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker bij wie zij worden tewerkgesteld, maar wel met het uitzendkantoor dat hen ter beschikking stelt. Art. 7 van de Wet SV 2024 bepaalt de regels volgens dewelke uitzendkrachten worden meegeteld bij de gebruiker om het gemiddeld aantal werknemers te bepalen.

Daartegenover staat dat uitzendkrachten - enkel voor het bepalen van de drempel - niet worden meegeteld als werknemer in het uitzendkantoor dat hen ter beschikking stelt. Daarom voorziet art. 6 §4.2° van de Wet SV 2024 erin dat uitzendkrachten niet als werknemers worden beschouwd bij hun werkgever, het uitzendkantoor.

De regeling voor uitzendkrachten stelt dat de uitzendkrachten moeten worden meegerekend op basis van hun gemiddelde tewerkstelling gedurende het tweede kwartaal van 2023. De wet legt aan alle gebruikers van uitzendkrachten eveneens de verplichting op om gedurende het tweede kwartaal van 2023, dus tussen 1 april en 30 juni 2023, een bijlage te voegen bij het personeelsregister.

In deze bijlage moet de werkgever voor elke uitzendkracht die hij tewerkstelt in zijn onderneming een aantal gegevens bijhouden:

- het nummer van inschrijving: iedere uitzendkracht moet een nummer toegewezen krijgen volgens een doorlopende nummering en in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling bij de gebruiker;
- naam en voornaam van de uitzendkracht;
- het begin van de terbeschikkingstelling;
- het einde van de terbeschikkingstelling;
- het uitzendkantoor dat hem tewerkstelt;
- zijn wekelijkse arbeidsduur.

Werkgevers kunnen vrijgesteld worden van de verplichting om deze bijlage bij te houden wanneer de OR in het trimester voorafgaand aan bovenstaande referentieperiode unaniem vaststelt dat de drempel van 100 WN wordt overschreden (Art.7, § 4 Wet SV 2024). Deze vaststelling kan enkel worden gedaan in OR, niet het in Comité PB. Wanneer er enkel een Comité PB is, moet de werkgever dit register blijven bijhouden.

Wij raden aan om enkel akkoord te gaan met het schrappen van de verplichting van het bijhouden van het register van uitzendkrachten wanneer:

- er met zekerheid kan gezegd worden dat de drempel van gemiddeld 100 werknemers in de referentieperiode wordt overschreden, dit exclusief de uitzendkrachten;
- er geen wijzigingen (opsplitsingen) te verwachten zijn aan de TBE.

De reden voor deze vrijstelling is dat het bijhouden van zo een register geen enkel nut heeft voor ondernemingen die torenhoog uitsteken boven de drempel van 100 werknemers. Dan is het voor iedereen duidelijk dat de drempel van 100 werknemers exclusief uitzendkrachten over-





schreden wordt. Of die drempel met 50, 100 of 1000 wordt overschreden, doet er niet meer toe. Het register heeft in die gevallen dan ook geen enkel nut, noch voor het bepalen van het stemrecht, noch voor het bepalen van het aantal mandaten. Er dreigen andere problemen te ontstaan van bewijslast als een OR zijn werkgever vrijstelde van het bijhouden van het register en de drempel van 100 werknemers nadien toch onzeker werd. Dat kan bijvoorbeeld als de onderneming na dit tweede trimester herstructureert, opsplijst, afdelingen afstoot, waarbij het resterende deel of inmiddels zelfstandig geworden afdelingen, niet meer boven de drempel van 100 werknemers komen. Zonder zo'n register blijft nog altijd de verplichting om rekening te houden met het aantal uitzendkrachten in dat trimester, maar zal de bewijslast moeilijker zijn.

De gegevens over de uitzendkrachten moeten in de loop van dat trimester worden bijgehouden. De verplichting om de uitzendkrachten uiterlijk in te schrijven in dat register op het ogenblik dat de tewerkstelling van de uitzendkracht in de onderneming aanvangt geldt strikt genomen niet voor dat register. Het kan dus uiterlijk op het einde van het trimester.

De bijlage bij het personeelsregister heeft het statuut van een sociaal document. Bij niet-naleving van deze verplichting kan de werkgever bestraft worden op basis van de wetgeving rond de sociale documenten (KB nr. 5 van 23 oktober 1978 en KB van 8 augustus 1980).

De meeste werkgevers hebben sinds de invoering van Dimona geen "papieren" register meer, omdat al hun werknemers via Dimona worden aangegeven en ze vrijgesteld zijn om dit bij te houden in zo'n register. Wettelijk is het personeelsregister echter als document niet afgeschaft. Die werkgevers moeten hun uitzendkrachten dan maar registreren op een bijlage bij een desnoods blanco personeelsregister. Net zoals het personeelsregister moet die bijlage samengesteld zijn uit ingebonden bladen en moeten de bladzijden doorlopend worden genummerd.

Zowel het personeelsregister als deze bijlage moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats worden bijgehouden. De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten moet op elk ogenblik deze documenten kunnen controleren. De werknemers en hun personeelsafgevaardigden kunnen echter zelf geen inzage eisen in deze sociale documenten. Eventueel kan er een beroep worden gedaan op de bevoegdheden van de OR, resp. de vakbondsafvaardiging om een zicht te krijgen op het aantal uitzendkrachten en de reden van tewerkstelling van uitzendkrachten.

Voor de berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruiker, wordt alleen rekening gehouden met de uitzendkrachten die geen vaste werknemers vervangen. Maar er moeten bij vervanging van werknemers door uitzendkrachten geen bijzondere gegevens (zoals bv. de naam van de persoon die vervangen wordt, de reden van vervanging) in de bijlage van het personeelsregister worden vermeld. Dit maakt het moeilijk om na te gaan of de uitzendkrachten al dan niet vaste werknemers vervangen. Je kan het motief van de uitzendarbeid wel vinden in de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht. Denk er ook aan om de arbeidsovereenkomsten van jobstudenten eens te bekijken. De paasvakantie in Vlaanderen en de lentevakantie in de Franse gemeenschap van 2023 vallen immers in de referteperiode. Jobstudenten kunnen ook via een uitzendkantoor aan de slag zijn, al dan niet ter vervanging van afwezige vaste werknemers.



In dit verband is er belangrijke rechtspraak (Antwerpen 4/12/1991, A.R. nr. 203.391, Doornik, 20/4/2004, en Brussel, 12/3/2008). De Arbeidsrechtbank van Brussel stelde dat de bewijslast om sommige uitzendkrachten niet mee te tellen bij de werkgever ligt. Meetellen is de regel, niet-meetellen is de te bewijzen uitzondering. De arbeidsrechtbank oordeelde dat de gebruiker over alle bewijsstukken met betrekking tot de reden van tewerkstelling van uitzendkrachten beschikt en dus bijzonder gemakkelijk het bewijs kan leveren. De arbeidsrechtbank van Nijvel vergde daarvoor het bewijs dat de arbeidsovereenkomst van de vaste werknemers was geschorst en de vervangers tot dezelfde beroeps categorie (arbeiders, bedienden) behoren. Het hoeft echter niet dat de vervangers dezelfde functie uitoefenen als de afwezige vaste werknemers. De rechtbank kan ook oordelen dat het motief “vervanging” in de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht niet klopt met de werkelijkheid (bv. meer uitzendkrachten dan er vaste werknemers afwezig zijn, andere melding in het commercieel contract).

De gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen, wordt als volgt berekend:

Men neemt voor iedere uitzendkracht die geen vaste werknemer vervangt het totaal aantal kalenderdagen dat deze uitzendkracht gedurende het tweede kwartaal van 2023 ingeschreven werd in de bijlage van het personeelsregister. Er wordt dus alleen rekening gehouden met de periode tussen 1 april 2023 tot en met 30 juni 2023. Vervolgens deelt men dit totaal aantal kalenderdagen door 92. Het cijfer dat men zo bekomt, is de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen.

Voor de deeltijds tewerkgestelde uitzendkrachten geldt hetzelfde principe als voor de vaste werknemers:

- voor uitzendkrachten die minder dan  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse uurrooster worden tewerkgesteld, wordt het totaal aantal ingeschreven kalenderdagen gedeeld door twee;
- voor uitzendkrachten die minstens  $\frac{3}{4}$  van een voltijdse uurrooster worden tewerkgesteld, worden zoals voor de voltijdsen alle kalenderdagen ingeschreven in de bijlage van het personeelsregister meegeteld.

Gezien de gemiddelde tewerkstelling van de uitzendkrachten net zo goed wordt berekend op basis van kalenderdagen (en dus niet op basis van werkdagen) moet in de geest van de wetgeving de globale activiteitsperiode bij de gebruiker in acht worden genomen, zelfs al werd de uitzendkracht met opeenvolgende contracten van maandag tot vrijdag tewerkgesteld. Dit werd nog in de rechtspraak van 2004 bevestigd (Nijvel, 20/4/2004), en ook in 2008 (Brussel, 12/3/2008), al was er in 2005 ook andersluidende rechtspraak (Kortrijk, 26/1/2005).



### **VOORBEELD**

*Een uitzendkracht heeft een maand lang opeenvolgende dagcontracten van maandag tot en met vrijdag bij eenzelfde gebruiker. Alle kalenderdagen vanaf de eerste maandag tot en met de vierde vrijdag tellen mee, en bovendien ook de tussenvallende zaterdag en zondagen!*

*Meer voorbeelden vind je in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).*

Mogelijks komt het in de rechtspraak van 2024 nog tot een geheel andere betwisting. Met name over de vraag of de uitsluiting van uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen strijdig is met de Europese richtlijn 2008/104 over uitzendarbeid. Die legt alle lidstaten de verplichting op om tegen 5 december 2011 te zorgen voor een gelijke behandeling van uitzendkrachten en vaste werknemers. En voorziet dat uitzendkrachten mogen worden meegeteld voor de berekening van drempels bij gebruikers, maar dan wel “op dezelfde wijze als werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming zijn tewerkgesteld”. Onze regeling met betrekking tot het uitsluiten van werknemers die een vaste werknemer vervangen is duidelijk niet op dezelfde wijze geregeld voor uitzendkrachten als voor vaste werknemers. Ze is heel restrictief en beschermend voor vaste werknemers (enkel voor werknemers met een vervangingsovereenkomst, een schriftelijke overeenkomst, met vermelding van reden van afwezigheid, en de identiteit van de vervangen vaste werknemer, maximaal twee jaar...) en erg ruim voor uitzendkrachten (vermelding van motief van vervanging in overeenkomst tussen uitzendkantoor en gebruiker, een mededeling aan de uitzendkracht: geen melding van de identiteit van afwezige werknemer, reden van afwezigheid, geen maximumduur...). Om die reden stelde de FOD WASO aan de Nationale Arbeidsraad voor om de uitsluiting van uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen te schrappen. De Nationale Arbeidsraad bereikte daarover geen akkoord, de wetgeving werd niet aangepast, ook al moest dit tegen 5 december 2011 rond zijn. Bij juridische betwistingen kan de overeenstemming van de ruime uitsluiting van uitzendkrachten met de richtlijn uitzendarbeid allicht met succes worden aangevochten, zodat deze mogelijks toch kunnen worden meegeteld. Maar dat kan een lange juridische veldslag vergen, prejudiciële vragen inclusief.

Militanten en secretarissen die vooraf al een ruwe inschatting willen maken over het aantal uitzendkrachten kunnen op de website van de balanscentrale van de Nationale Bank de recentste jaarrekening inzien. Grote ondernemingen moeten een sociale balans met volledig schema neerleggen waarbij ze ook het gemiddelde aantal uitzendkrachten van het voorbije boekjaar moeten opgeven. Ook de EFI-deskundigen binnen het ACV beschikken over een databank met deze gegevens.

De regeling dat voor het meetellen van uitzendkrachten enkel gekeken wordt naar het tweede trimester van 2023 en dat aantal met 4 wordt vermenigvuldigd om het jaargemiddelde te bepalen, leidt soms tot misbruiken. Daarbij pogen werkgevers die flirten met de drempel van 50 of 100 werknemers soms om hun aantal uitzendkrachten in dat trimester kunstmatig te drukken. Soms door die uitzendkrachten in dat trimester een gewone arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te geven. En nadien weer als uitzendkracht tewerk te stellen. Op die manier ontlopen ze het eenvoudig meetellen van uitzendkrachten in dat trimester voor de drempel.



### 3.5 **VAN GEMIDDELDE NAAR “GEWOONLIJKE GEMIDDELDE TEWERKSTELLING”**

Nadat de gemiddelde tewerkstelling werd berekend, moet worden nagegaan of dit ook de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling is. De wetgever heeft echter niet verduidelijkt wat de notie “gewoonlijk” betekent. De rechtspraak moest hierover duidelijkheid scheppen.

“Gewoonlijk” wil zeggen dat het totaal gemiddeld tewerkstellingsvolume niet “ongewoon” mag zijn. Dit is af te leiden uit een arrest van het Hof van Cassatie van 16 januari 1989: de planmatige afbouw van een onderneming in het refertejaar voor de sociale verkiezingen kan tot gevolg hebben dat het gemiddelde van het aantal werknemers niet als “gewoonlijk” kan worden aanzien en het bewijs daarvan mee vinden in het volgend jaar.

Omgekeerd, wanneer wordt vastgesteld dat een onderneming alleen in de referteperiode onder de tewerkstellingsnorm van 100, resp. 50 duikt (bv. door in het tweede kwartaal van 2023 tijdelijk of minder uitzendkrachten in te zetten), mogelijk met de bedoeling om op die manier aan de oprichting van een OR, resp. een Comité PB te ontsnappen, zou kunnen worden betoogd dat het berekende gemiddelde niet het “gewoonlijke gemiddelde” is. Men zal dit dan moeten aantonen op basis van de tewerkstellingscijfers van de voorbije jaren, de tewerkstellingsevolutie in 2022 en 2023. De rechtbank kan dus de berekeningsformule over de gemiddelde tewerkstelling opzij schuiven, en op grond van andere elementen oordelen wat de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling is (JTT, 1996, p 449, nr 13, Bergen, 3 maart 2008, 08/276/A).

Er zijn vonnissen waarbij de rechtbank daarom de referteperiode inkortte tot een stabiele periode en op basis van dat gemiddelde het “gewone” gemiddelde bepaalde (bv. Brugge, 9/2/2004). Dat werkt naargelang het geval in de twee richtingen: door een hoger tewerkstellingscijfer te aanvaarden dan de berekening ofwel om een lager cijfer te aanvaarden. Hogere cijfers door geen rekening te houden met een plotse afbouw van de tewerkstelling in het refertejaar (bv. Cassatie, 16/1/1989). Of om enkel de tewerkstelling tijdens een korte startperiode in rekening te brengen in plaats van enkel het lagere jaargemiddelde (Arb Rb Antwerpen, 29/3/1991). Of lagere cijfers door enkel de situatie na een forse afslanking in rekening te brengen (Arb Rb Brussel, 8/2/1995).

“Gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling” betekent ook niet dat de werknemers gewoonlijk of meestal in de onderneming moeten worden tewerkgesteld (Cass., 9 oktober 1989, RW, 1989-1990, 778). De kalenderdagen van alle werknemers ingeschreven in het personeelsregister tellen mee, met inbegrip van de werknemers die slechts tijdelijk in de onderneming worden tewerkgesteld, zoals bijvoorbeeld de jobstudenten die slechts enkele weken in de onderneming werkten om de met vakantie zijnde werknemers te vervangen.



### 3.6 DE REKENREGELS BIJ OVERNAME VAN EEN ONDERNEMING

Als een onderneming, een juridische entiteit, bij overeenkomst wordt overgenomen door een andere onderneming (fusies, splitsingen, overnames ...) tijdens de referteperiode (1/10/2022 tot 30/9/2023) moet men voor het nieuwe ontstane deel enkel rekening houden met het gedeelte van de referteperiode dat gesitueerd is na de overgang van de onderneming. Dus pas met de periode waarin de nieuwe entiteit is ontstaan. Het totaal van de kalenderdagen van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers wordt gedeeld door het aantal kalenderdagen na overgang van de onderneming (art. 7 §3 Wet SV 2024).

Voor wat betreft de berekening van de tewerkstelling in het overgebleven bedrijfsdeel van een onderneming die een deel liet overgaan naar een nieuwe eenheid, gelden dan weer de regels van "gewoonlijke" gemiddelde tewerkstelling. In de feiten zal moeten nagegaan worden of de resterende tewerkstelling "gewoonlijk" is. Er zijn terzake geen bijzondere rekenregels



#### VOORBEELD

*Op 1 juli 2023 wordt er een nieuwe firma A opgericht die ontstaan is door de afsplitsing van een gedeelte van onderneming B. Firma A telt meteen 50 werknemers. In firma A wordt de gewoonlijke gemiddelde tewerkstelling berekend door het totaal van de kalenderdagen van de personeelsleden ingeschreven in het personeelsregister vanaf 1 juli 2023 te delen door 92 (de resterende looptijd van de referteperiode) en niet door 365. Over de gehele referteperiode bekeken zou A slechts gemiddeld 12,6 werknemers hebben geteld, door het aanpassen van de rekenformule gaat het toch om 50 werknemers.*

*Meer voorbeelden vind je in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).*

Deze regeling geldt enkel voor een overgang van ondernemingen zoals bedoeld in art. 21§10 van de Wet OR: dus enkel tussen twee verschillende rechtspersonen en niet bij overdrachten van technische bedrijfseenheden binnen eenzelfde juridische onderneming. Het geldt evenmin voor nieuw ontstane ondernemingen uit een overname na faillissement. Dan moet het gewoonlijke jaargemiddelde worden berekend.



## 3. LEIDINGGEVEND PERSONEEL

### 1 DEFINITIE

Worden als leidinggevend personeel aanzien (art.4.4° Wet SV 2024):

- de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. De FOD WASO geeft aan in haar brochure Sociale Verkiezingen (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) dat dit ook personen kunnen zijn die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de onderneming;
- de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

Dagelijks bestuur moet volgens Cassatie (17/10/1983) begrepen worden als “beperkt tot het daadwerkelijk beheer van de onderneming, dat wil zeggen de uitoefening van de beslissingsmacht die inherent is aan de functie van werkgever”. Het betreft “enkel personen die de macht in handen hebben” (Arb Rb Luik, 21/2/2000), om het effectief en zelfstandig bestuur van de onderneming. Het gaat dus uitdrukkelijk niet om het dagelijks beheer zoals in het handelsrecht waarbij minieme deeltjes van de macht van de werkgever gedelegeerd kunnen worden (bepaalde aankopen doen, betalingen verrichten, aangetekende brieven ophalen...).

In de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) wordt verder gespecificeerd dat de verdeling van de taken van dagelijks beheer niet tot gevolg mag hebben dat meer dan twee niveaus van de personeelsstructuur in aanmerking komen. De definitie van leidinggevend personeel wordt dus erg beperkt geïnterpreteerd.



#### VOORBEELD

*Een afdelingshoofd dat hiërarchisch ondergeschikt is aan een directeur die op zijn beurt ondergeschikt is aan de algemeen directeur van de technische bedrijfseenheid, kan niet behoren tot het leidinggevend personeel. Er mogen immers slechts 2 niveaus in aanmerking worden genomen. Bovendien rijst de vraag in welke mate dit afdelingshoofd opdrachten van dagelijks beheer uitoefent en gemachtigd is de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.*

Deze beperkte interpretatie wordt ook gevolgd door de rechtspraak:

- De rechtspraak bevestigt dat het slechts kan gaan om twee niveaus<sup>2</sup> (Cass., 17 oktober 1983, JTT, 1984, 85, RW, 1984-85, 1073). Functies met bevoegdheden van dagelijks beheer, maar die tot een derde of lager niveau behoren, komen hoe dan ook niet in aanmerking. Dit wordt duidelijk zo gesteld in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) en ook in een interpretatie van het Hof van Cassatie. (Cass., 18 april 1968, Arr. Cass., 1968, 1051, TSR, 1968, 141).
- Ook de personen die tot het tweede niveau worden gerekend, moeten over een beslissingsmacht beschikken die de werkgever verbindt.

<sup>2</sup> JTT, 20 juni 2011 - n°1101, p. 266 e.v.



- De personen van het tweede niveau moeten onmiddellijk ondergeschikt zijn aan de personen belast met het dagelijks beheer, d.w.z. zonder tussenniveaus of tussenpersonen.
- Het organigram en de titel van de functies of personen kunnen belangrijke aanwijzingen zijn voor het bepalen van het leidinggevend personeel. (Arb RB Brussel, 9/2/2000, 12.798/00) Maar men kan ook andere elementen inroepen.
- Het leidinggevend personeel hoeft niet noodzakelijk deel uit te maken van het personeel van de technische bedrijfseenheid. In de lijst kunnen ook functies en personen worden vermeld die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren.
- Personen met een leidinggevende functie of personen die een vertrouwenspost bekleden in de zin van de reglementering op de arbeidsduur zijn niet noodzakelijk leidinggevend personeel voor de sociale verkiezingen en vice versa.
- Leidinggevend personeel moet tegelijkertijd voldoen aan volgende voorwaarden: gezag uitoefenen en verantwoordelijkheid en macht hebben om onafhankelijk en voortdurend beslissingen te nemen ten aanzien van de werknemers of ten aanzien van belangrijke problemen;
- Als de theoretische functie wel, maar de daadwerkelijke functie niet leidinggevend is, moet naar de daadwerkelijke functie worden gekeken.
- In veel ondernemingen berust de leiding bij een Raad van Beheer. De rechtspraak aanvaardt dat de afgevaardigd beheerder en de rest van de beheerders één niveau vormen (in plaats van twee niveaus), zodat er ruimte is voor leidinggevende functies van een lager niveau, onmiddellijk ondergeschikt aan de Raad van Beheer. De rechtspraak gaat er daarbij wel vanuit dat de Raad van Beheer werkt als een collegiaal orgaan.

Een preventie-adviseur heeft in essentie een adviserende opdracht, hangt rechtstreeks af van de werkgever, en is dus om die reden daarom nog geen leidinggevend personeel. Door zijn taken te combineren met andere taken kan hij wel leidinggevend zijn. In dat geval komt hij op de lijst van het leidinggevend personeel.

De bepaling van het begrip “leidinggevend personeel” is niet alleen belangrijk voor de verkiezingsprocedure. De werkgever moet later uit deze groep de werkgeversafgevaardigden kiezen die in de OR, resp. het Comité PB zullen zetelen. Alleen de personen die een functie uitoefenen die op de lijst van het leidinggevend personeel was opgenomen, kunnen later deel uitmaken van de werkgeversafvaardiging in de OR of het Comité PB (art. 16, a Wet OR, art. 56, 1 Wet Welzijn). Een interpretatie van een sociaal secretariaat die zegt dat het ondernemingshoofd zelf niet op de lijst moet staan, maar enkel zijn afgevaardigden, klopt niet. Deze interpretatie wordt ook door de FOD WASO tegengesproken.

Volgens de welzijnswetgeving is er een onverenigbaarheid tussen leidinggevend personeel en vertrouwenspersoon in het kader van de wetgeving psychosociale risico's op het werk. Leidinggevend personeel dient ontslag te nemen uit de taak van vertrouwenspersoon psychosociale risico's.

## 2 PROCEDURE OM HET LEIDINGGEVEND PERSONEEL TE BEPALEN

In deze procedure moeten 2 stappen worden onderscheiden:

1. In de **eerste stap** worden de leidinggevende **functies** bepaald. De namen van het leidinggevend personeel worden slechts ter indicatie vermeld (dag X-60).



2. In de **tweede stap** wordt de **namenlijst** van het leidinggevend personeel vastgelegd (dag X). Deze namenlijst kan alleen aanleiding geven tot een klacht, als ze personen bevat die geen leidinggevende functies vervullen zoals deze in het eerste stadium werden vastgelegd. Het is dus van het grootste belang tijdig een klacht in te dienen tegen de functies van het leidinggevend personeel als men van oordeel is dat het begrip leidinggevend personeel te ruim of verkeerd werd bepaald. Ook dient erop gewezen te worden dat men voor een klacht tegen de namenlijst van het leidinggevend personeel slechts bij de arbeidsrechtbank terecht kan, als er voordien een klacht werd overgemaakt aan de OR, resp. het Comité PB of aan de werkgever (in geval van een eerste verkiezing).

De procedure kan chronologisch als volgt worden samengevat:

### **Fase 1: schriftelijke mededeling door de werkgever en overleg over de functies van het leidinggevend personeel**

Uiterlijk op dag X-60 deelt de werkgever aan de OR of resp. het Comité PB of bij gebrek daaraan (eerste verkiezingen) aan de vakbondsafvaardiging(en) schriftelijk de functies van het leidinggevend personeel mee. In dat bericht verduidelijkt hij de benaming en de inhoud van de functies, en vermeldt hij ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen (art. 10 Wet SV 2024).

De werkgever stuurt ook een afschrift van dit bericht aan de nationale zetels van de representatieve werknemersorganisaties (de nationale vakbonden). Dat kan elektronisch door het modelformulier van X-60 op te laden in de webapplicatie van de FOD WASO of door het onmiddellijk schriftelijk per post aan de hoofdzetels van de vakbonden te sturen. Deze info over het leidinggevend personeel moet ook aan alle personeelsleden bekend gemaakt worden. Dit kan door een aanplakking in de onderneming of door een elektronische aankondiging (e-mail, intranet) als alle personeelsleden hier tijdens hun normale werkuren toegang tot hebben.

Tussen dag X-60 en dag X-35 moet de werkgever in de OR, resp. het Comité PB of bij gebrek daaraan met de vakbondsafvaardiging overleg plegen over deze lijst. Uiterlijk op dag X-35 deelt de werkgever zijn beslissing mee over de lijst van functies van het leidinggevend personeel. Ter indicatie stelt hij ook een lijst ter beschikking van de personen die deze functies uitoefenen.

### **Fase 2: verhaal bij de rechtbank tegen de beslissing van de werkgever of bij afwezigheid van een beslissing van de werkgever in verband met de functies van het leidinggevend personeel**

Uiterlijk tot dag X-28 kunnen de betrokken werknemers en de betrokken representatieve werknemersorganisaties tegen de beslissing van de werkgever klacht indienen bij de arbeidsrechtbank. Het gaat in deze fase enkel om een klacht tegen de lijst van de leidinggevende functies, niet tegen de namenlijst.

De werknemers en representatieve werknemersorganisaties kunnen ook klacht indienen bij de arbeidsrechtbank als de werkgever op die datum nog geen beslissing heeft genomen over de lijst van de leidinggevende functies.

De betrokken representatieve organisaties van kaderleden (NCK) kunnen ook beroep instellen bij de arbeidsrechtbank, maar enkel als er in de onderneming een OR moet worden opgericht.





Het beroep moet ingeleid worden door het indienen van een verzoekschrift.

De arbeidsrechtbank moet uiterlijk op dag X-5 (23 dagen na de ontvangst van het beroep) een uitspraak doen. De beslissing van de arbeidsrechtbank is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. In 2012 is herhaaldelijk gebleken bij de arbeidsrechtbank dat het niet volstaat om de leidinggevende positie van een personeelslid te betwisten met wat schaarse aanduidingen over de plaats in een organigram of de samenstelling van een raad van bestuur of inrichtende macht. Om aan te tonen dat iemand niet behoort tot het eerste of tweede niveau heb je best goede bewijsstukken nodig die dat aantonen: de vaststelling dat er naast de raad van bestuur nog een algemeen directeur is en verder ook nog een lokale vestigingsdirecteur volstaat niet. Zeker niet als aangetoond wordt dat de raad van bestuur samen met de algemeen directeur collegiaal het eerste niveau uitmaakt. Het gaat om feitenkwestie waarbij je bij de rechter het bestaan van verschillende bevoegdheidsniveaus moet kunnen aantonen, liefst met ondubbelzinnige documenten.

### **Fase 3: aanplakking van de lijst van het leidinggevend personeel**

Uiterlijk op dag X (90 dagen voor de verkiezingsdatum) plakt de werkgever de lijst aan van personen die een leidinggevende functie uitoefenen (art. 14, 5° Wet SV 2024). Op deze lijst moet hij de namen van de personen vermelden die een leidinggevende functie uitoefenen, net zoals de benaming en inhoud van die functies. De werkgever mag in plaats van de volledige lijst aan te plakken ook een elektronisch bericht voorzien (via mail, intranet) voor zover alle personeelsleden hier tijdens hun normale werkuren toegang tot hebben.

Een afschrift van de aanplakking moet worden bezorgd aan de nationale zetels van de vakbonden. Als er een OR moet worden opgericht, moet er ook een afschrift worden gestuurd aan de NCK. Dat kan elektronisch door het modelformulier van X op te laden in de webapplicatie van de FOD WASO of door het modelformulier onmiddellijk per post aan de hoofdzetels van de vakbonden te sturen.

Wanneer de lijst van het leidinggevend personeel niet werd opgenomen in het bericht van aanplakking moeten zowel de kopie van het bericht van de aanplakking, als een kopie van de lijst van het leidinggevend personeel aan de vakbonden nationaal en aan de NCK worden bezorgd (art. 14 Wet SV 2024).

### **Fase 4: klacht tegen de lijst van het leidinggevend personeel**

1) Bij de OR, het Comité PB of bij de werkgever

Binnen 7 dagen na de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd (ten laatste dag X+7), kunnen de werknemers, de vakbonden en de NCK (als er een OR moet worden opgericht) bij de OR, resp. het Comité PB bezwaar indienen tegen de lijst van het leidinggevend personeel (art. 30 Wet SV 2024).

Als er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, moet de klacht worden ingediend bij de werkgever.

Er kan slechts klacht worden ingediend wanneer op de lijst een persoon voorkomt die een functie vervult die niet werd opgenomen in de vroeger meegeedeelde lijst van leidinggevende



functies (fasen 1 en 2). Met andere woorden: in deze fase van de procedure kan enkel worden nagegaan of de opgegeven namen overeenstemmen met de vroeger vastgelegde functies. Er kan geen klacht meer worden ingediend tegen de functies zelf. Dit moet gebeuren in fase 2.

Binnen 7 dagen, dus uiterlijk op dag X+14, spreekt de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever zich uit. In geval van wijziging moet de rechtzetting worden aangeplakt (art. 31 Wet SV 2024).

Als er in de onderneming nog geen OR, resp. Comité PB was opgericht, wordt dit bericht van aanplakking eveneens meegedeeld aan de nationale vakbonden en aan de NCK (alleen voor de OR).

## 2) Bij de arbeidsrechtbank

Binnen 7 dagen volgend op X+14, dus uiterlijk op dag X+21 kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden en de NCK (als er een OR moet worden opgericht), tegen deze beslissing of bij gebrek aan beslissing, beroep instellen bij de arbeidsrechtbank (art. 31 bis, Wet SV 2024). Dit beroep is enkel mogelijk als er voordien een klacht werd ingediend bij de OR, resp. het Comité PB of bij de werkgever (fase 4, 1°).

De klacht bij de arbeidsrechtbank wordt ingeleid bij verzoekschrift.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen volgend op de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+28). De beslissing van de rechtbank is niet vatbaar voor beroep of verzet (art. 31 bis, Wet SV 2024).

Als de rechtbank beslist dat de lijst van het leidinggevend personeel niet correct werd samengesteld, moet de werkgever de rechtzetting aanplakken (art. 31 bis, Wet SV 2024).

### **Fase 5: definitieve afsluiting van de lijst van het leidinggevend personeel**

De lijst van het leidinggevend personeel wordt definitief afgesloten (art. 32 Wet SV 2024):

- bij het verstrijken van de termijn voor het indienen van het bezwaar bij de OR, resp. het Comité PB, als geen enkel bezwaar werd ingediend (dag X+7);
- bij het verstrijken van de termijn om beroep in te stellen tegen de beslissing van de OR, resp. het Comité PB (dag X+21);
- op het ogenblik dat de arbeidsrechtbank uitspraak deed over het beroep tegen de beslissing van de OR, resp. het Comité PB (dag X+28).

Vanaf dat moment zijn er geen wijzigingen meer mogelijk aan de lijst van leidinggevende functies en de namenlijst tot na de verkiezingen. Uiteraard kan het gebeuren dat er inmiddels of nadien wijzigingen zijn in het organigram van de onderneming, functies worden afgeschafte, leidinggevend personen ontslag nemen en worden vervangen.

Wisselingen van personen die leidinggevende functies bekleden kunnen zonder formaliteiten doorgevoerd worden. Wanneer nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd moet de werkgever de procedure overdoen. Dat kan ten vroegste na de aanplakking van de resultaten van de verkiezingen. De regels worden behandeld op p. 167.



## 4. KADERLEDEN

### 1 DEFINITIE

Het onderscheid tussen bedienden en kaderleden moet enkel worden gemaakt in ondernemingen die een OR moeten oprichten (100 of meer werknemers).

De wetgeving op de ondernemingsraden geeft volgende definitie van kaderleden:

de bedienden, met uitsluiting van de bedienden die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen wordt voorbehouden aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft (art. 14, § 1 Wet OR).

In deze definitie wordt enkel duidelijk aangegeven dat kaderleden:

- bedienden zijn;
- niet behoren tot het leidinggevend personeel;
- een hogere functie uitoefenen in het bedrijf;
- houder zijn van een diploma van een “bepaald niveau” of een evenwaardige beroepservaring hebben.

Art. 12, 3<sup>o</sup> van de Wet SV 2024 preciseert dat slechts werknemers die aan de RSZ zijn aangegeven als bediende kaderlid kunnen zijn.

De wettelijke definitie laat dus heel veel interpretatieruimte. De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) stelt trouwens dat een soepele definitie vereist is, met name een definitie die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen. Sommige ondernemingen kiezen in overleg met hun personeelsafgevaardigden voor een heel beperkte invulling of zelfs uitzonderlijk resoluut om helemaal geen kaderfuncties af te bakenen en hebben daardoor enkel leidinggevend en bedienden. Andere ondernemingen definiëren soms honderden functies als kaderfuncties. Er stellen zich dus niet enkel problemen rond de afbakening tussen kaderleden en bedienden, maar ook problemen in de afbakening tussen kaderleden en leidinggevend personeel. En er spelen uiteraard ook allerlei gevoeligheden over de kwalificatie van bepaalde functies als kaderlid of “slechts” als bediende.

Daarom worden in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) ook een aantal preciseringen aangebracht:

- bij de definitie van kaderlid moet rekening worden gehouden met de elementen “leiding, delegatie van gezag door de werkgever” en met een zeker initiatiefrecht;
- bovendien worden ook de werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen hoogstaande taken (staffuncties) vervullen in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst als kaderpersoneel aanzien;



- wat de diplomavereiste betreft, gaat men ervan uit dat het gaat om functies die voorbehouden zijn aan gediplomeerden van het hoger onderwijs.

De concrete invulling van het begrip “kaderpersoneel” gebeurt in de onderneming aan de hand van paritair overleg. De procedure is gelijkaardig aan deze die werd uitgewerkt om het leidinggevend personeel te bepalen. We bespreken die procedure in punt 2 op bladzijde 55. Ook hier geldt dat wat op ondernemingsvlak werd overeengekomen, en niet voor een rechtbank werd aangevochten binnen de zeven dagen na dag X, definitief verworven is en nadien niet meer kan worden betwist. Het komt er dus in de praktijk meestal op neer om overeenstemming te vinden in de onderneming met de betrokken werknemersorganisaties: zowat al de rest is om het even.

Voor we dieper ingaan op die procedure, houden we nog even halt bij de rechtspraak over het begrip kaderleden. De wettelijke omschrijving is immers vrij vaag en laat dus heel wat ruimte voor geschillen op bedrijfsvlak. Uit de rechtspraak kan worden afgeleid dat heel wat criteria niet of nauwelijks ter zake doen, zoals:

- het al of niet vertegenwoordigd zijn in de bedrijfsvereniging voor kaderleden;
- het akkoord tussen de werkgever en werknemers;
- de gehanteerde loonbarema's;
- het onderscheid tussen baremieke en niet-baremieke bedienden;
- de beroepsclassificaties opgenomen in de cao's;
- de terminologie eigen aan de onderneming;
- de benaming van de functie;
- het organigram van de onderneming;
- het feit of men een leidinggevende functie of functie van vertrouwenspersoon bekleedt in de zin van de reglementering op de arbeidsduur;
- de verwachting van het personeel om al of niet tot het kaderpersoneel te behoren.

Wel houden de arbeidsrechtbanken rekening met:

- de bevoegdheid om zelf initiatief te nemen;
- het feit of en hoeveel personeel men onder zich heeft;
- de delegatie van bevelsmacht en verantwoordelijkheden;
- de mate waarin de werknemer zelfstandigheid heeft;
- eindverantwoordelijkheid voor het werk van anderen;
- het beheer van budgetten;
- coördinatietaken;
- verantwoordelijkheid over een afdeling of dienst, leiding van een studiedienst of research afdeling.

Hoe dan ook moet er altijd naar de concrete functie worden gekeken en de plaats van deze functie in de onderneming of instelling.



*Meesterschapspersoneel, zijnde de grote groep van bedienden die, onder welke benaming ook (meestergast, supervisor, atelierchef, sectiehoofd, werkplaatsleider...) in productie-, technische diensten, onderhoud of administratie de controle en/of leiding uitoefent van de werkzaamheden van welomschreven groepen lager geklasseerde werknemers, kan niet als kaderpersoneel worden beschouwd. Zij staan louter in voor de goede uitvoering van de taken die aan hun dienst zijn toevertrouwd. Hun taak is dan ook beperkt tot het meedelen van de nodige richtlijnen in verband met het werk en het uitoefenen van een rechtstreekse controle daarover.*

## 2 PROCEDURE OM HET KADERPERSONEEL TE BEPALEN

Omdat de procedure om het onderscheid te maken tussen bedienden en kaderleden omslachtig is, heeft de wetgever gesteld dat die procedure niet moet worden opgestart als er in de onderneming op dag X-60 minder dan 30 bedienden worden tewerkgesteld (art. 10 Wet SV 2024). De wetgever vermoedt immers dat er in dit geval geen 15 kaderleden zullen zijn. De werkgever wordt dus vrijgesteld van de verplichting onderstaande procedure op te starten (fasen 1 en 2). De lijst van kaderleden wordt dan zonder voorafgaandelijk overleg meegedeeld op dag X (fase 3). Als de werknemers, resp. de vakbonden of de NCK niet akkoord gaan met die lijst, kan er uiterlijk op dag X+7 tegen deze lijst van kaderleden klacht worden ingediend (fase 4).

Als er in de onderneming op dag X-60 30 bedienden of meer worden tewerkgesteld, moet de werkgever wel de volledige procedure naleven om na te gaan of er 15 kaderleden zijn en of er voor de OR al of niet een apart kaderkiescollege moet worden opgericht.

Net als in de procedure om het leidinggevend personeel te bepalen, kunnen 2 grote stappen worden onderscheiden:

- In de eerste stap worden de functies van het kaderpersoneel bepaald (fasen 1 en 2). Dit gebeurt door overleg in de OR of met de vakbondsafvaardiging. Dit deel van de procedure moet enkel worden opgestart in ondernemingen die op dag X-60 minstens 30 bedienden tewerkstellen.
- In de tweede stap wordt de namenlijst van het kaderpersoneel vastgelegd (fasen 3 en 4). Deze procedure moet in alle ondernemingen met minstens 100 werknemers worden aangevat. Dus ook in de ondernemingen die op dag X-60 minder dan 30 bedienden tewerkstellen.

De procedure verloopt chronologisch als volgt:

### **Fase 1: schriftelijke mededeling door de werkgever en overleg over de functies van het kaderpersoneel**

Als de onderneming op dag X-60 minstens 30 bedienden tewerkstelt, moet de werkgever aan de OR, resp. het Comité PB, of bij gebrek aan OR of Comité PB aan de vakbondsafvaardiging, de functies van de kaderleden meedelen. Hij deelt ter indicatie, ook de lijst mee van personen die deze functies uitoefenen.



De werkgever moet die informatie schriftelijk meedelen, uiterlijk op dag X-60 (art. 10, Wet SV 2024). Die info moet aangeplakt of bezorgd worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan de NCK als er een OR komt) volgens de eerder vermelde regels (zie p. 59).

Na overleg in de OR, of bij gebrek aan OR met de vakbondsafvaardiging (art. 11 Wet SV 2024), deelt de werkgever uiterlijk op dag X-35 schriftelijk zijn beslissing mee over de functies van de kaderleden (art. 12 Wet SV 2024). Bij wijze van aanduiding deelt hij ook de lijst mee van de personen die deze functies uitoefenen. Die info moet aangeplakt of bezorgd worden via het modelformulier aan alle personeelsleden, de vakbonden (en aan de NCK als er een OR komt), volgens de gebruikelijke regels.

### **Fase 2: verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever in verband met de functies van het kaderpersoneel of bij afwezigheid van een beslissing van de werkgever**

Uiterlijk op dag X-28 kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden of de NCK tegen de beslissing van de werkgever, of tegen de afwezigheid van een beslissing van de werkgever, beroep indienen bij de arbeidsrechtbank (art. 12bis Wet SV 2024).

Dit beroep wordt ingeleid door middel van een verzoekschrift. De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 23 dagen na de ontvangst van dit beroep (uiterlijk op dag X-5). Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk.

### **Fase 3: aanplakking van de lijst van het kaderpersoneel**

90 dagen voor de verkiezingen (dus op dag X) deelt de werkgever de lijst mee van de personen die tot het kaderpersoneel behoren. Ofwel wordt deze lijst in het bericht opgenomen, ofwel wordt in het bericht meegedeeld waar deze lijst kan worden geraadpleegd. De werkgever moet dit bericht aanplakken in de onderneming of een elektronisch bericht voorzien (via intranet, mail) voor zover alle personeelsleden hier tijdens hun normale werkuren toegang tot hebben. Hij moet ook een afschrift van die aanplakking aan de nationale zetels van de vakbonden en aan de NCK bezorgen. De vakbonden moeten dus altijd de namenlijst van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel ontvangen, hetzij als onderdeel van het bericht van dag X, hetzij als een bijlage. De wetgeving voorziet immers dat wanneer het bericht van aanplakking enkel melding maakt van de plaats waar de lijst van kaderleden (en leidinggevend personeel) kan worden geconsulteerd, de werkgever samen met het afschrift van de aanplakking ook steeds een kopie van de lijst van kaderleden (en leidinggevend personeel) aan de betrokken organisaties moet bezorgen (art. 14 Wet SV 2024).



*Werknemers die een kaderfunctie uitoefenen maar die omwille van hun leeftijd voorkomen op de kiezerslijst van het eventuele jongerenkiescollege worden niet opgenomen in de lijst van het kaderpersoneel (art. 14, 6° Wet SV 2024).*



#### **Fase 4: klacht tegen de lijst van het kaderpersoneel**

##### 1) Bij de OR of bij de werkgever

Binnen de 7 dagen na de aanplakking van dag X (dus uiterlijk op dag X+7) kunnen de werknemers, de betrokken vakbonden en de NCK bij de OR, of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, bezwaar indienen tegen de lijst van de kaderleden (art. 30 Wet SV 2024).

Uiterlijk 7 dagen later (dus uiterlijk op dag X+14) spreekt de OR of bij een eerste verkiezing de werkgever, zich hierover uit (art. 31 Wet SV 2024).

Nog diezelfde dag (dag X+14) moet in geval van wijziging, een rechtzetting worden aangeplakt. Bij een eerste verkiezing, wordt dit bericht eveneens meegedeeld aan de betrokken vakbonden en aan de NCK.

##### 2) Bij de arbeidsrechtbank

Binnen de 7 dagen volgend op hoger vermelde termijn (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden of de NCK tegen deze wijziging of tegen de afwezigheid van een beslissing een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Er is slechts beroep mogelijk als er voordien klacht werd ingediend bij de OR, resp. de werkgever. Dit beroep bij de arbeidsrechtbank moet worden ingeleid met een verzoekschrift.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen 7 dagen na ontvangst van het verzoekschrift (uiterlijk op dag X+28). Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk. (art. 31bis Wet SV 2024) Indien nodig, zal de beslissing van de arbeidsrechtbank aanleiding geven tot de aanplakking van een rechtzetting.

#### **Fase 5: definitieve afsluiting van de lijst van het kaderpersoneel**

De lijst van het kaderpersoneel wordt definitief afgesloten (art. 32 Wet SV 2024) op hetzelfde moment als deze van het leidinggevend personeel.



## 5. KIEZERS EN KIESCOLLEGES

Een kiescollege is de indeling van de kiezers in groepen met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang het aantal leden van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming worden tewerkgesteld, zijnde: de arbeiders, bedienden, kaderleden (alleen voor de OR) en jeugdige werknemers. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten (art. 41 Wet SV 2024).

Concreet gaat men als volgt te werk:

### 1 SAMENSTELLING VAN DE KIEZERSLIJSTEN

Op dag X (90 dagen voor de verkiezingen) moeten samen met de verkiezingsdatum ook de voorlopige kiezerslijsten worden aangeplakt of moet door aanplakking worden meegedeeld waar de voorlopige kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd (art. 14 Wet SV 2024). Let wel: het is een taak voor de OR en het Comité PB. Enkel als er geen OR of Comité PB is, is dit een taak voor de werkgever.

Om de kiezerslijsten te kunnen opmaken moet het ondernemingshoofd aan de OR, resp. het Comité PB de volgende documenten bezorgen:

- een namenlijst van de personen die in de onderneming een leidinggevende functie uitoefenen;
- de personeelslijst en alle documenten die daarmee verband houden en nodig zijn om de kiezerslijsten op te stellen;
- een overzicht van de uitzendkrachten die voldoen aan de kiesvoorwaarden (zie verder).

Het zal in de meeste gevallen nodig zijn een speciale vergadering van de OR, resp. het Comité PB te besteden aan het opmaken van deze kiezerslijsten. Praktisch gezien verdient het aanbeveling dat de secretaris van de OR, resp. het Comité PB samen met de personeelsdienst deze voorlopige kiezerslijsten uitwerkt. De OR, resp. het Comité PB kan ze dan tijdens de bijeenkomst verbeteren, aanvullen en goedkeuren. Als er in de onderneming of instelling meerdere Comités PB zijn en slechts één OR zal de kiezerslijst voor Comité PB of OR uiteraard ook verschillend zijn door het verschil in bereik.

Het is hier uitdrukkelijk niet de werkgever die beslist: als er een OR of Comité PB is, beslist dit orgaan over de kiezerslijst.





Voorwaarden waaraan de werknemers moeten voldoen om kiezer te zijn (art. 16 Wet SV 2024)

## **DE ALGEMENE REGELING**

Er zijn drie voorwaarden:

### **1. Verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst**

Elk type van arbeids- of leerovereenkomst en elke functie komt daarbij in aanmerking. Volgens de wet (art. 4 Wet SV 2024) kunnen ook de met werknemers gelijkgestelde personen (cursisten beroepsopleiding en NFWO-onderzoekers) kiezer zijn, als zij de kiesvoorwaarden vervullen. In de tabel op p. 39 hebben we de courantste arbeidsovereenkomsten opgenomen en aangegeven of zij al of niet kiezer kunnen zijn.

Werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst en die ter beschikking worden gesteld van een andere werkgever horen thuis op de kiezerslijst van hun “moeder-werkgever”. Werknemers in het onderwijs die “ter beschikking werden gesteld” horen op de kiezerslijst, want ze zijn verbonden met een arbeidsovereenkomst.

### **2. Anciënniteit**

Op datum van de verkiezingen (dag Y) sinds ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten.

In de wet zijn geen precieze regels bepaald voor de berekening of definitie van de anciënniteit. Naar analogie van rechtspraak over anciënniteit bij opzegging wordt aangenomen dat het gaat om een ononderbroken periode van 3 maanden tewerkstelling. De wet zegt echter uitdrukkelijk dat de oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder invloed zijn op de anciënniteitsvoorwaarden. Tijdens de schorsing (bv. omwille van ziekte, ongeval, jaarlijkse vakantie, gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, in opzegging zonder prestaties te leveren...) blijft de anciënniteit gewoon doorlopen. Er is ook rechtspraak over kiesvoorwaarden die een onderbreking van 1 dag tussen twee opeenvolgende contracten omwille van een collectieve sluitingsdag niet als een onderbreking ziet. Anciënniteit verworven in een contract van bepaalde duur dat na een periode van collectieve sluiting werd gevolgd door een contract van onbepaalde duur telt mee. Ook de anciënniteit verworven tijdens een beroepsopleiding in de onderneming. Ook louter verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, zonder dat er prestaties verschuldigd zijn (in een opzeggingsregeling) volstaat, preciezer rechtspraak. Nieuw zijn ook de flexi-jobs in een aantal sectoren, die met opeenvolgende contracten van bepaalde duur worden tewerkgesteld. Ook hier zal de anciënniteit moeten geteld worden als optelsom van de gewerkte dagen gedurende de opeenvolgende contracten.

De anciënniteit moet pas verworven zijn op de verkiezingsdag. De voorlopige kiezerslijst moet echter al op dag X worden bepaald door Comité PB of OR. Wie uitgerekend op dag X in dienst komt, heeft op dag Y, 90 dagen later, net zijn drie maanden anciënniteit bereikt.



*Men mag volgens Cassatierechtspraak (12-2-2001, rolnr S 000114) geen rekening houden met mogelijke gebeurtenissen (een werknemer die vertrekt na dag X en nog voor de verkiezingen, werknemers in opzegging, werknemers met een contract van bepaalde duur dat afloopt voor de verkiezingsdatum) om werknemers niet op de kiezerslijst te zetten. Slechts als het met absolute zekerheid zou vaststaan dat iemand op dag Y niet meer in de onderneming zal werken, zou daarmee rekening kunnen worden gehouden. Die absolute zekerheid is echter moeilijk of niet te bereiken: een opzeggingstermijn wordt bijvoorbeeld verlengd met ziekteperiode. Of na afloop van een contract van bepaalde duur kan iemand terug worden aangeworven. Cassatie aanvaardde zelfs niet dat iemand wiens contract van bepaalde duur eindigde voor de verkiezingen niet op de kiezerslijst werd geplaatst. Betrokkene hoort op de kiezerslijst ingeschreven en kan eventueel nadien worden geschrapt op X+77\*, zo stelt het Hof van Cassatie.*

*Later in de procedure (op X+77) kan men nog wel schrappen, maar geen werknemers meer toevoegen aan de kiezerslijst. Daarom worden kiezerslijsten liever te groot gemaakt, dan te klein.*

*\*Na het cassatiearrest is de wetgeving gewijzigd: X+79 werd X+77*

Een overplaatsing binnen de verschillende technische bedrijfseenheden van eenzelfde juridische entiteit heeft geen nadelige gevolgen om de termijn van 3 maanden te bepalen (art. 16 Wet SV 2024). Wie binnen eenzelfde juridische eenheid feitelijk tewerkgesteld is in meerdere TBE's moet volgens rechtspraak op de hoofdplaats van zijn tewerkstelling op de kiezerslijst staan. Wie met meerdere TBE's afzonderlijke (deeltijdse) arbeidsovereenkomsten heeft, staat logischerwijze in elke TBE op de kiezerslijst. Dat komt bijvoorbeeld vaak voor bij leerkrachten die met verschillende aparte scholen een deeltijdse opdracht en arbeidsovereenkomst hebben: als die scholen aparte Comités PB hebben, dan staan die leerkrachten meermaals op de kiezerslijst en kunnen ze ook meermaals gaan stemmen. In geval van overgang krachtens overeenkomst van een onderneming of van een gedeelte van de onderneming, telt de verworven ancienniteit bij de vorige werkgever mee om te voldoen aan de voorwaarde van 3 maanden.

Voor de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en de geassocieerde fondsen wordt rekening gehouden met de duur van hun onderzoeksopdracht bij de instelling waar ze hun opdracht uitvoeren om hun ancienniteit te berekenen. Hetzelfde geldt voor de met werknemers gelijkgestelde cursisten beroepsopleiding: de duur van hun beroepsopleiding telt mee voor de berekening van hun ancienniteit.

Wat betreft ancienniteit verworven als uitzendkracht is er al oudere rechtspraak (Nijvel, 19 april 2004, RG 316/W/2004 bevestigd door Cassatie, 3 oktober 2005, S04.131.F/1) dat ancienniteit opgebouwd als uitzendkracht waarbij de procedure voorgeschreven in de wetgeving niet werd gevolgd, moet worden beschouwd als ancienniteit in een contract van onbepaalde duur. Bijvoorbeeld omdat de gebruiker had nagelaten om toelating te vragen aan de vakbondsafvaardiging voor uitzendarbeid wegens vermeerdering van werk.



### **3. Niet behoren tot het leidinggevend personeel**

Ook hier gaat het om een voorwaarde die moet bekeken worden op de dag van de verkiezingen. Een preventieadviseur moet normalerwijze op de kiezerslijst voorkomen, tenzij hij op de lijst van leidinggevendenden voorkomt. De functie van preventieadviseur betekent niet automatisch dat men tot het leidinggevend personeel behoort.

## **DE REGELING VOOR UITZENDKRACHTEN**

De regeling voor uitzendkrachten is voor de sociale verkiezingen van 2024 aanzienlijk vereenvoudigd. De bestaande dubbele anciënniteitsvoorwaarde van een uitzendkracht gedurende twee verschillende referentieperiodes is vervangen door één anciënniteitsminimum tijdens één referentieperiode.

### **1. Anciënniteit**

Uitzendkrachten hebben voor deelname aan de stemming van de sociale verkiezingen georganiseerd door de gebruiker van het uitzendwerk één anciënniteitsvoorwaarde (art. 16, wet SV 2024). In de drie kalendermaanden voorafgaand aan dag X, dient de uitzendkracht 32 daadwerkelijke arbeidsdagen te hebben gepresteerd bij de gebruiker.

Voor het opmaken van de kiezerslijsten op dag X dient men dus alle uitzendkrachten die 32 arbeidsdagen of meer hebben gepresteerd binnen de referentieperiode van drie kalendermaanden op de kiezerslijst te zetten. Dit ongeacht of de betrokken uitzendkracht is tewerkgesteld bij de gebruiker op dag X, of dat zal zijn op dag Y.

Ten laatste op dag X + 77 kan de OR of het Comité PB bij eenparige beslissing uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden schrappen van de kiezerslijsten (art. 45, wet SV 2024). Tegen beslissingen op dag X+77 over de kiezerslijst is geen beroep mogelijk.

Welke dagen worden meegeteld om de anciënniteit effectief te berekenen?

- Het gaat om prestaties bij de juridische entiteit van de gebruiker, of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten.
- Alle daadwerkelijk gepresteerde arbeidsdagen tellen mee.
- Dagen van inactiviteit (bv. ziekte, feestdagen, ...) tellen niet mee.
- Prestaties tellen steeds als volledige arbeidsdag, ongeacht de duur van de prestatie op die dag.
- Voor de telling komen zowel periode van onderbroken als ononderbroken tewerkstelling in aanmerking.

### **2. Persoonsgegevens uitzendkrachten**

De persoonsgegevens van de uitzendkrachten die voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden moeten door het uitzendbureau aan de gebruikende onderneming worden overgemaakt, op vraag van deze laatste. Deze overdracht gebeurt in verschillende fasen (art. 16 wet SV 2024). In een eerste fase worden enkel de gegevens overgemaakt die noodzakelijk zijn voor de opmaak van de kiezerslijsten. Na dag X worden de gegevens noodzakelijk voor het vervolg van de procedure overgemaakt:



- binnen de vijf kalenderdagen volgend op het einde van de referentieperiode van drie maanden, worden de gegevens die noodzakelijk zijn voor de opmaak van de kiezerslijsten overgemaakt. Het gaat over de naam, de voornamen, de geboortedatum, het statuut, de datum van eerste terbeschikkingstelling bij de gebruikende onderneming alsook de plaats waar uitzendkrachten werken in deze onderneming. Daarnaast worden ook het postadres en de taal overgemaakt;
- binnen dezelfde termijn wordt ook het aantal daadwerkelijk gepresteerde werkdagen door elke betrokken uitzendkracht overgemaakt, met het oog op de controle van de anciënniteitsvoorwaarde;
- indien de partijen op dag X een akkoord hebben om over te gaan tot elektronisch stemmen, worden eveneens, en binnen de vijf kalenderdagen volgend op dag X, de gegevens overgemaakt die noodzakelijk zijn voor de organisatie van het elektronisch stemmen, d.w.z. het rijksregisternummer en het e-mailadres;
- indien partijen op dag X een akkoord hebben omtrent de verzending van de oproeping tot de stemming via elektronische weg, dan wordt binnen dezelfde termijn het gebruikte e-mailadres (privé of professioneel) ook overgemaakt voor zover de gebruiker hierover niet beschikt.

### **3. Niet behoren tot het leidinggevend personeel**

Uitzendkrachten die behoren tot het leidinggevend personeel mogen niet worden toegevoegd aan de voorlopige kiezerslijsten van dag X. Ze zullen dus niet kunnen deelnemen aan de stemming op dag Y.

## **2 AFZONDERLIJKE KIEZERSLIJSTEN VOOR ARBEIDERS, BEDIENDEN, JONGEREN EN KADERS**

Er worden afzonderlijke kiezerslijsten opgemaakt voor (art. 18 Wet SV 2024):

- de arbeiders;
- de bedienden;
- de jeugdige werknemers: als de onderneming op de dag van de aanplakking (dag X) minstens 25 werknemers telt die jonger dan 25 jaar zullen zijn op de dag van de verkiezingen, worden deze jeugdige werknemers op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven;
- de kaderleden: als er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld, moeten er voor de OR aparte kiezerslijsten worden opgesteld voor de bedienden en de kaderleden (art. 18, Wet SV 2024). Voor de verkiezingen van het Comité PB worden de bedienden en de kaderleden samen ingeschreven op de kiezerslijsten voor de bedienden. Als er in de onderneming geen 15 kaderleden worden tewerkgesteld, zijn de kiezerslijsten voor de OR en het Comité PB dezelfde. De kaderleden en de bedienden worden dan samen ingeschreven op de kiezerslijst van de bedienden.

Om te tellen of er al dan niet 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld, moet men uitgaan van de lijst van de kaderleden die samen met de verkiezingsdatum werd aangeplakt.



*Een werknemer of uitzendkracht wordt op de kiezerslijst van de arbeiders of bedienden ingeschreven naargelang hij aan de RSZ is aangegeven als arbeider of bediende.*

De kiezerslijsten moeten in elk geval volgende gegevens vermelden (art. 20 Wet SV 2024):

- de naam en voornamen van de kiezer;
- de geboortedatum;
- de datum van indiensttreding in de onderneming;
- de plaats waar de betrokkenen in de onderneming werkt;
- de vermelding van hoedanigheid van uitzendkracht;
- een volgnummer voor elke werknemer per kiescategorie om de telling en controle te vergemakkelijken (art. 14, 4<sup>o</sup> Wet SV 2024).

De kiezerslijsten moeten in alfabetische volgorde worden opgemaakt (art. 20, Wet SV 2024). Strikt genomen zullen dus uitzendkrachten en vaste werknemers door elkaar in alfabetische volgorde en doorlopend genummerd op een kiezerslijst moeten worden vermeld. Voor controle op de volledigheid kan het aangewezen zijn om als hulpmiddel ook een aparte lijst te hebben in het Comité PB of OR van enerzijds de uitzendkrachten, anderzijds de gewone werknemers.

### **3 WIE KAN EFFECTIEF DEELNEMEN AAN DE VERKIEZINGEN?**

De hoedanigheid van kiezer wordt vastgesteld door inschrijving op de kiezerslijsten (art. 19, Wet SV 2024). Wie na het afsluiten van de definitieve kiezerslijsten (dag X+28) niet op de lijst voorkomt, ook al is dat een manifeste fout, kan niet deelnemen aan de verkiezingen. Gebeurt dit toch, dan is dit een grond voor nietigverklaring van de verkiezingen (Arb Rb. Nijvel, 18 juli 1983, JTT, 1984, 279).

Omgekeerd kan iedereen die op de definitieve kiezerslijst staat (kiezerslijst op dag X+28), ook al voldoet hij niet aan de kiesvoorwaarden, toch deelnemen aan de sociale verkiezingen.

Het is dus belangrijk de voorlopige kiezerslijsten goed te controleren en na te gaan of:

- er geen personen op de kiezerslijsten vergeten werden en dus moeten worden toegevoegd;
- er geen personen op de kiezerslijsten werden ingeschreven die niet aan de kiesvoorwaarden voldoen en dus zouden moeten worden geschrapt.

Als er geen schriftelijk bewijs bestaat, kan het bewijs dat men aan de kiesvoorwaarden voldoet, door alle rechtsmiddelen (dus ook getuigenverklaringen) worden geleverd (art. 17, Wet SV 2024).

De werknemers moeten de kiezerslijsten kunnen inkijken en zo nodig verbeteren. Daarom moeten ze 90 dagen voor de verkiezingen in de onderneming worden aangeplakt (dus op dag X). Ofwel moet in het bericht van de aanplakking worden meegedeeld op welke plaatsen in de onderneming deze kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd. Het moet gaan om plaatsen die voor alle werknemers toegankelijk zijn. Ook een elektronisch document is mogelijk, voor zover alle werknemers hier tijdens hun normale werkuren toegang tot hebben (art. 21 Wet SV 2024).



Elke belanghebbende partij kan klacht indienen tegen de voorlopige kiezerslijsten (art. 22 en art. 30 Wet SV 2024). De definitieve kiezerslijsten kunnen bovendien nog een laatste keer worden aangepast op X+77, dertien dagen voor de stemming (de zogenaamde toilettagage van de kiezerslijsten - art. 46 Wet SV 2024). In deel II bespreken we deze procedure en de verschillende stappen in detail (zie hoofdstuk 14. De eigenlijke verkiezingsprocedure: tussen dag X en dag Y).

## **4 SAMENSTELLING VAN HET KIESCOLLEGE VOOR DE ARBEIDERS**

Er wordt een apart kiescollege voor de arbeiders samengesteld als er in de onderneming ten minste 25 kiesgerechtigde arbeiders werden ingeschreven op de afgesloten kiezerslijst (art. 41 Wet SV 2024). Om uit te maken wie arbeider of bediende is, moet naar de RSZ-aangifte worden gekeken (art. 18 Wet SV 2024). Alleen diegenen die effectief als “arbeider” werden aangegeven bij de RSZ kunnen ingeschreven worden in het kiescollege van de arbeiders. Bovendien moeten deze arbeiders kiesgerechtigd zijn, d.w.z. aan de kiesvoorwaarden voldoen (zie hiervoor punt 1). Ook de uitzendkrachten worden verdeeld over de kiescolleges overeenkomstig hun statuut.

In dit geval stemmen de arbeiders van de onderneming enkel voor de arbeiderskandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de arbeiderskandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de bediendenkandidaten, de kandidaten-kaderleden of kandidaten-jeugdige werknemers (art. 54 Wet SV 2024).

## **5 SAMENSTELLING VAN HET KIESCOLLEGE VOOR DE BEDIENDEN**

Er wordt een apart kiescollege voor de bedienden samengesteld als er in de onderneming minstens 25 kiesgerechtigde bedienden werden ingeschreven op de afgesloten kiezerslijst (art. 41 Wet SV 2024). Opnieuw wordt gekeken naar de RSZ-aangifte om uit te maken wie bediende is of niet. Alleen diegenen die effectief als “bediende” werden aangegeven kunnen ingeschreven worden in het kiescollege van de bedienden. Bovendien moeten deze bedienden aan de kiesvoorwaarden voldoen (zie punt 1). Voor het comité worden de kaderleden steeds bij de bedienden gevoegd.

In dit geval stemmen de bedienden van de onderneming enkel voor de bediendenkandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de bediendenkandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de arbeiderskandidaten, de kandidaten-kaderleden of kandidaten-jeugdige werknemers (art. 54 Wet SV 2024).

## **6 SAMENSTELLING VAN HET KIESCOLLEGE VOOR DE KADERLEDEN**

Als er in de onderneming minstens 15 kaderleden worden geteld wordt er een apart kaderkiescollege opgericht in geval van verkiezing van een OR (art. 41 Wet SV 2024). In dit geval stemmen de kaderleden van de onderneming bij de OR enkel voor de kandidaten-kaderleden. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de kandidaten-kaderleden. Zij kunnen bij de OR niet stemmen voor de arbeiders-, resp. de bedienden-kandidaten of kandidaten-jeugdige werkne-



mers (art. 54 Wet SV 2024). Voor het Comité PB is er nooit een aparte regeling voor kaderkiescolleges. Kaderleden maken daar deel uit van het bediendenkiescollege.

Om te tellen of er al of niet 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld, moet men uitgaan van de lijst van kaderleden die samen met de verkiezingsdatum wordt aangeplakt op dag X. (art. 41 Wet SV 2024) De leidinggevendenden tellen dus niet mee om te bepalen of er een kaderkiescollege komt (maar wel voor de verdeling van het aantal mandaten).

Als de onderneming minder dan 15 kaderleden tewerkstelt, worden de kaderleden mee ingeschreven op de kiezerslijst van de bedienden. Er wordt dan voor de OR geen apart kaderkiescollege opgericht.

## **7 SAMENSTELLING VAN HET KIESCOLLEGE VOOR DE JEUGDIGE WERKNEMERS**

Als er in de onderneming minstens 25 werknemers die jonger dan 25 jaar zullen zijn op dag van de verkiezingen, zijn tewerkgesteld op dag X (uitzendingkrachten niet inbegrepen), moet er een apart jongerenkiescollege worden opgericht (art. 41 Wet SV 2024). De werknemers jonger dan 25 jaar worden dan op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven. Er wordt dan voor deze jongeren geen onderscheid gemaakt naar hun statuut. Met andere woorden: het doet er niet toe of deze jongeren tewerkgesteld zijn als arbeider, bediende, uitzendingkracht of kaderlid. Als zij op de dag van de verkiezingen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt, worden zij op de kiezerslijst van het jongerenkiescollege ingeschreven. In dit geval stemmen de jongeren van de onderneming enkel voor de jongerenkandidaten. Zij krijgen een apart stembiljet met daarop enkel de jongerenkandidaten. Zij kunnen niet stemmen voor de arbeiders-, resp. de bediendenkandidaten of de kandidaten-kaderleden (art. 54 Wet SV 2024). De werknemers jonger dan 25 jaar kunnen in dit geval ook enkel kandidaat zijn voor het jongerenkiescollege. Zij kunnen dus niet als kandidaat worden ingeschreven voor het kiescollege voor de arbeiders, bedienden of kaderleden! (art. 19 Wet OR, art. 59, § 1 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2024).

Als er in de onderneming op dag X minder dan 25 jongeren beneden de 25 jaar worden tewerkgesteld, moet er geen apart jongerenkiescollege worden samengesteld. De jeugdige werknemers worden dan, ongeacht hun statuut (werknemer of uitzendingkracht) naargelang de categorie waartoe zij behoren, ingeschreven op de kiezerslijsten voor de arbeiders, bedienden of kaderleden. De werknemers jonger dan 25 jaar kunnen in dit geval wel kandidaat zijn op de lijst voor de arbeiders, bedienden of kaderleden (zie hoofdstuk 7 Kandidaten).

Het stemrecht voor uitzendingkrachten kan hier tot een vreemde situatie leiden. 40% van de gemiddelde uitzendingkrachten zijn jonger dan 25 jaar. In ondernemingen met veel uitzendingkrachten heb je dan op de kiezerslijst al gauw 25 of meer jongeren beneden de 25 jaar.



De basis voor de beslissing over aparte kiescolleges (jongeren, arbeiders, bedienden, kaders) steunt op het aantal personeelsleden per categorie op de definitieve kiezerslijsten. Er zal meestal een afwijking zijn tussen het tewerkgesteld personeel op dag X en de kiezerslijst (bv. leidinggevend personeel, uitzendkrachten...).

En zou er dus volgens een blinde lezing van het wetsartikel 41 een apart kiescollege moeten worden samengesteld voor de jongeren. Uitzendkrachten tellen echter volgens Cassatierecht-spraak niet mee om het aantal mandaten te bepalen. Dat zou tot de situatie kunnen leiden dat er onvoldoende jongeren zijn in een onderneming om aparte jongerenmandaten te verkiezen, maar tegelijk (volgens een te letterlijke lezing van de wet) de jongeren wel in een apart kiescollege worden ingedeeld en niet zouden kunnen stemmen voor arbeiders, bedienden of kaders. En ook niet voor jongeren omdat er geen aparte jongerenmandaten en dus ook geen aparte jongerenkandidaten zijn.

De FOD WASO wijst erop dat voorafgaand aan het samenstellen van kiezerslijsten de mandaten worden verdeeld. En de kiezerslijsten moeten worden opgedeeld in relevante bestaande categorieën. Als er geen aparte jongerenmandaten te begeven zijn, dienen de jongeren te worden verdeeld over de kiezerslijsten van arbeiders, bedienden en kaders naargelang hun statuut.

## 8 GEMEENSCHAPPELIJKE KIESCOLLEGES

- Wanneer er in de onderneming minder dan 25 arbeiders, resp. minder dan 25 bedienden worden tewerkgesteld, dan worden de arbeiders en bedienden ingeschreven in een gemeenschappelijk kiescollege (art. 41 Wet SV 2024). Dit betekent dat arbeiders en bedienden bij de stemming twee stembrieven zullen ontvangen: een stembrief om de arbeidersafgevaardigden aan te duiden en een andere stembrief om de bediendenaafgevaardigden aan te duiden, tenminste voor zover er kandidaten-arbeiders en kandidaten-bedienden zijn (art. 54 Wet SV 2024);
- Wanneer er in de onderneming geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar worden tewerkgesteld, worden de jeugdige werknemers mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de arbeiders, bedienden of (voor de OR) de kaderleden, naargelang de categorie waartoe zij behoren. De jeugdige werknemers worden dus mee ingeschreven in het kiescollege voor de arbeiders, bedienden of (in voorkomend geval) de kaderleden (art. 41 Wet SV 2024). Dit betekent dat ze bij de stemming een stembiljet ontvangen om resp. voor de arbeiders- of bediendenkandidaten of voor de kandidaten-kaderleden te stemmen, naargelang de categorie waartoe deze jonge werknemer behoort (art. 54 Wet SV 2024);





- Wanneer er in de onderneming wel een apart jongerenkiescollege moet worden opgericht (dus minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar), maar wanneer het aantal +25jarige arbeiders, resp. bedienden kleiner is dan 25, dan wordt er een gemeenschappelijk kiescollege opgericht voor de arbeiders en bedienden en dus een apart kiescollege voor de jeugdige werknemers (art. 41 Wet SV 2024). Dit betekent dat zowel de arbeiders als de bedienden twee stembrieven zullen krijgen, nl. één om de personeelsafgevaardigden van de arbeiders aan te duiden en een andere om de personeelsafgevaardigden van de bedienden aan te duiden. De jongeren krijgen één stembrief, om hun personeelsafgevaardigden aan te duiden (zij kunnen alleen stemmen voor de jongerenkandidaten) (art. 54 Wet SV 2024).
- Wanneer er in de onderneming verkiezingen doorgaan voor de OR en het aantal kaderleden op de definitieve kiezerslijst is kleiner dan 15, dan moet er geen apart kaderkiescollege worden opgericht en ook geen aparte kadervertegenwoordiging worden aangeduid. De kaderleden worden dan mee ingeschreven op de kiezerslijsten van de bedienden en kunnen alleen stemmen voor de bediendenkandidaten (art. 41 Wet SV 2024).

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

Zie hiervoor ook 14.6 Samenstelling van de stembureaus en kiesprocedure.



## 6. AANTAL MANDATEN EN VERDELING VAN DE MANDATEN

Het aantal mandaten van de personeelsafvaardiging in het Comité PB hangt af van het aantal werknemers in de onderneming op dag X. Dat is verschillend van de kiezerslijst. Voor de OR wordt dit aantal mandaten mee beïnvloed door het al of niet bestaan van een aparte vertegenwoordiging voor de kaderleden.

### 1 AANTAL TE BEGEVEN MANDATEN

De Wet SV 2024 legt vast hoeveel personeelsafgevaardigden kunnen worden aangeduid voor de OR, resp. het Comité PB (art. 23) :

Aantal werknemers op dag X	Aantal mandaten
Minder dan 50 in de sector 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

Voor het bepalen van het aantal mandaten gaat men als volgt te werk:

Men berekent het aantal werknemers in de onderneming op de dag van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X). De werknemers die worden meegeteld om het aantal mandaten te bepalen zijn (art. 23 Wet SV 2024):

- de leden van het leidinggevend personeel die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- de gelijkgestelden (cursisten beroepsopleiding en NFWO-onderzoekers);
- de werknemers met een vervangingscontract;
- de werknemers verbonden met een Belgische arbeidsovereenkomst en feitelijk tewerkgesteld in het buitenland;
- de werknemers in hun opzegperiode, de werknemers vrijgesteld van prestaties, of werknemers die nog voor de verkiezingsdag uit dienst treden.



*Niet de kiezerslijst, maar wel het aantal tewerkgestelden op dag X is bepalend!*



Over de vraag of uitzendkrachten moeten meegeteld worden, heeft het Hof van Cassatie na lange betwistingen de knoop doorgehakt in 2009. Dat moet voortaan zo op basis van de Wet Uitzendarbeid. Die wet voorziet in art. 25 dat in wettelijke bepalingen die steunen op het aantal werknemers, men bij de gebruikers ook de uitzendkrachten moet meetellen, voor zover het geen uitzendkrachten zijn die vaste werknemers vervangen. Het Hof van Cassatie verbrak op grond van die bepaling een vonnis waarin het totaal aantal mandaten werd bepaald zonder rekening te houden met het aantal uitzendkrachten.

Omdat uitzendkrachten voortaan meetellen voor het totaal aantal te begeven mandaten, zou het logisch zijn ze ook mee te tellen voor de verdeling van het aantal mandaten tussen arbeiders, bedienden, jongeren en kaders. Daarover waren er in 2012 een aantal betwistingen die in Bergen, Nijvel en Brussel voor de arbeidsrechtbank kwamen. In Bergen en Nijvel trokken de rechters de logica door: uitzendkrachten tellen mee voor het aantal mandaten, dus logischerwijze ook voor de verdeling van die mandaten. De Brusselse rechter oordeelde anders: de verdeling van de mandaten was volgens haar inzicht géén bepaling die steunt op het aantal werknemers in de onderneming (waarvoor uitzendkrachten zouden meetellen) maar op het aantal werknemers per categorie dat in dienst is van die onderneming. En dat leek haar niet hetzelfde. In haar vonnis citeerde ze ook nog even de partijdige tussenkomsten van de FOD WASO en de werkgeversfractie in de Nationale Arbeidsraad die daar vergeefs hadden gepoogd om de eerdere interpretatie van Cassatie in 2009 weer ongedaan te maken met een wetswijziging.

Het vonnis van de Brusselse rechter werd op 15 april 2013 bevestigd in een nauwelijks gemotiveerd Cassatie-arrest: uitzendkrachten tellen wel mee voor de bepaling van het totaal aantal mandaten, niet voor de verdeling ervan. Dat blijft ook in 2024 de regel.

In voorgaande tabel lees je af uit hoeveel effectieve mandaten de totale personeelsafvaardiging bestaat.

Als er voor de OR een apart kaderkiescollege moet worden samengesteld, wordt het aantal mandaten in de OR verhoogd (art. 23 Wet SV 2024):

- met 1 mandaat als het aantal kaderleden en leidinggevendenden op de dag van aanplakking (dag X) samen minder dan 100 bedraagt;
- met 2 mandaten als het aantal kaderleden en leidinggevendenden op de dag van aanplakking (dag X) samen 100 of meer bedraagt.

De mandaten voor de jongeren worden forfaitair bepaald in functie van de grootte van de onderneming en het aantal -25jarige werknemers dat in de onderneming wordt tewerkgesteld (art. 25 Wet SV 2024). De mandatenverdeling van de jongeren leest u af uit volgende tabel.



Bij de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën wordt het aantal mandaten dat aan de jongeren toekomt, eerst in mindering gebracht van het totaal aantal te verdelen mandaten. De overblijvende mandaten worden dan verdeeld over de arbeiders, bedienden en kaderleden (zie ook p. 76).

	Aantal werknemers in de onderneming			Aantal jongerenmandaten
	-101	101-500	+500	
Aantal jongeren	25-50	25-100	25-150	1
	+50	+100	151-300	2
			+300	3

De personeelsafvaardiging bestaat bovendien uit effectieve en plaatsvervangende leden. Er kunnen evenveel plaatsvervangende mandaten worden aangeduid als effectief te begeven mandaten. Het maximaal aantal kandidaten op de lijst is dus gelijk aan 2 x het effectief aantal te begeven mandaten (art. 23 Wet SV 2024).



**DIGITALE TOOL:** Het aantal mandaten kan je ook berekenen met de rekentool op [www.he-tacv.be](http://www.he-tacv.be) in het dossier sociale verkiezingen.

## 2 VERHOOGING VAN HET AANTAL MANDATEN MITS ONDERLING AKKOORD

Het wettelijk voorziene aantal leden van de personeelsafvaardiging kan worden verhoogd na eenparig akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties (de drie vakbonden). Het totaal aantal effectieve mandaten mag evenwel niet hoger zijn dan 25, resp. 27 als er een afzonderlijke vertegenwoordiging is van de kaderleden (art. 23 Wet SV 2024). Het aantal van 27 wordt uitdrukkelijk vermeld in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)), maar wordt al eens betwist omdat de wettekst zonder meer het maximum van 25 vastlegt en onduidelijk is of de maximale verhoging met twee kadermandaten daarbij inbegrepen is. Nog anderen leidt dit tot de verregaande conclusie dat de kaderleden uitgesloten zijn van de mandatenverhoging.

Het komt nogal eens voor dat werkgevers instemmen met zo een akkoord om te voorkomen dat een zitje leeg blijft dat wettelijk voorbehouden is voor een heel kleine minderheidsgroep in de onderneming. En met de toezegging dat voor die groep geen kandidaten zullen worden ingediend. Of om een regeling te kunnen maken over een optimale regionale spreiding van alle vertegenwoordigers in een centrale OR. Of om de stemming te kunnen vermijden als slechts één vakbond meer kandidaten indiende dan er effectieve mandaten te begeven zijn.

Rechtspraak hierover is er niet te vinden omdat het aantal mandaten verhoogd wordt bij eenparig akkoord: dan is er nu eenmaal niemand die het akkoord gaat aanvechten bij de rechtbank. Om diezelfde reden zijn er in de praktijk ook akkoorden te vinden die het aantal te begeven



mandaten optrekken tot (ver) boven het wettelijk maximum. De FOD WASO registreert klassiek al dat soort uitslagen in de officiële cijfers zonder verpinken.

Dit akkoord moet uiterlijk worden bereikt op de dag van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X). Het akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen (art. 23 Wet SV 2024).

Het is niet onbelangrijk hierin strikt conform te blijven met de voorschriften (een akkoord met alle vakbonden): een kandidatenlijst met méér kandidaten dan het wettelijk aantal te begeven mandaten werd in het verleden nietig verklaard als er geen geldig akkoord was over de verhoging van het aantal mandaten (ArbRb Luik, 15/4/2004, Nijvel 8/5/2008, 08/1002/A).

### **3 VERDELING VAN HET AANTAL MANDATEN PER CATEGORIE**

De verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën gebeurt op basis van de getalsterkte van deze categorieën (arbeiders, bedienden, kaders) op de dag van aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X) (art. 28 Wet SV 2024). Uitzendkrachten worden daarbij niet meegeteld (zie hoger): er gebeurt ook geen omrekening van deeltijdse werknemers: elke werknemer telt mee.

Het leidinggevend personeel moet voor de verdeling van de mandaten worden meegeteld voor de categorie bedienden of voor de categorie kaderleden als er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden wordt voorzien (art. 28 Wet SV 2024). Om aanvankelijk te bepalen of er al of niet een apart kaderkiescollege komt; of er dus meer of minder dan 15 kaderleden zijn, telt het leidinggevend personeel echter niet mee (art. 14, Wet OR).

De werknemers worden als arbeider of bedienden beschouwd op basis van de aangifte aan de RSZ.

#### **3.1 DE ONDERNEMING TELT MINDER DAN 25 WERKNEMERS JONGER DAN 25 JAAR EN MINDER DAN 15 KADERLEDEN (ART. 24 WET SV 2024)**

In dit geval wordt geen specifiek mandaat apart gereserveerd voor jongeren of kaders. Het aantal mandaten dat aan de personeelsafgevaardigden wordt toegekend wordt verdeeld in verhouding tot het aantal arbeiders en bedienden. De mandaten voor de OR en het Comité PB worden als volgt berekend:

$$\text{arbeidersmandaten} = \frac{\text{aantal arbeiders} \times \text{aantal te begeven mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

Wanneer het totaal van de aldus bekomen quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal te begeven mandaten, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die nog niet vertegenwoordigd is.



$$\text{bediendenmandaten} = \frac{(\text{aantal bedienden} + \text{leidinggevend personeel}) \times \text{aantal te begeven mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

Dit komt erop neer dat, zelfs in ondernemingen waar slechts 1 arbeider, resp. 1 bediende werkt er toch een mandaat moet worden voorbehouden voor het arbeiders-, resp. het bediendenpersoneel. Als de onderneming minstens 25 jeugdige werknemers telt, of resp. 15 kaderleden, zal er ook voor deze categorieën minimaal 1 mandaat moeten worden voorbehouden (zie verder)

In de andere gevallen wordt het eventueel overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die het hoogste decimaal heeft verkregen of wanneer beide quotiënten hetzelfde decimaal hebben, aan de categorie die het grootste aantal werknemers telt. Dit uiteraard met uitsluiting van de categorie die in toepassing van voorgaande regel voordien net dat gewaarborgde ene minimummandaat heeft gekregen.

Voor de sector mijnen, groeven en graverijen geldt een specifieke verdelingsregeling in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Daar zijn slechts 2 mandaten: de bovenstaande regel dat het overblijvende mandaat gaat naar de nog niet vertegenwoordigde groep (in de praktijk de bedienden), geldt er niet. De categorie die het hoogste decimaal heeft verkregen krijgt daar meteen ook het overblijvend mandaat. Als beide quotiënten hetzelfde decimaal hebben, gaat het naar de categorie met het grootste aantal werknemers.

### **3.2 DE ONDERNEMING TELT MINDER DAN 25 WERKNEMERS JONGER DAN 25 JAAR, EN MEER DAN 15 KADERLEDEN (ART. 24, § 3 WET SV 2024)**

In dit geval wordt geen mandaat voor jongeren gereserveerd, maar wordt wel voorzien in een of twee kadermandaten. Voor het Comité PB wordt de onder 1) vermelde verdeling toegepast. De kaders worden bij de bediendengroep gerekend.

Voor de OR gebeurt de verdeling van de mandaten als volgt:

Het totaal van de mandaten wordt eerst verhoogd met 1 (als minder dan 100 kaderleden) of met 2 (als meer dan 100 kaderleden)

$$\text{arbeidersmandaten} = \frac{\text{aantal arbeiders} \times (\text{aantal te begeven mandaten} + \text{kaderledenmandaten})}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

$$\text{bediendenmandaten} = \frac{\text{aantal bedienden} \times (\text{aantal te begeven mandaten} + \text{kaderledenmandaten})}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

$$\text{kadermandaten} = \frac{(\text{aantal kaderleden} + \text{leidinggevend personeel}) \times (\text{aantal te begeven mandaten} + \text{kaderledenmandaten})}{\text{totaal aantal werknemers}}$$



De mandaten worden verdeeld over de verschillende categorieën werknemers in verhouding tot de alzo bekomen quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen.

Wanneer 1 categorie nog niet vertegenwoordigd is, wordt eerst één van de overblijvende mandaten aan deze categorie toegekend.

Wanneer 2 categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, wordt aan elk van hen eerst één van de overblijvende mandaten toegekend. Als echter 2 categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn en er slechts 1 mandaat overblijft, wordt een mandaat van de meest vertegenwoordigde categorie afgenomen, en wordt dit mandaat toegekend aan de nog niet vertegenwoordigde categorie. Alle categorieën moeten altijd minstens 1 mandaat bekomen!

Als alle categorieën vertegenwoordigd zijn, worden de overblijvende mandaten achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen achtereenvolgens 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.

### **3.3 DE ONDERNEMING TELT MINSTENS 25 WERKNEMERS JONGER DAN 25 JAAR (ART. 25 WET SV 2024)**

In dit geval krijgen de jeugdige werknemers een aparte vertegenwoordiging in de OR en in het Comité PB. Het aantal mandaten wordt hen forfaitair toegekend overeenkomstig de tabel op p. 74.

De mandaten die aan het jongerenkiescollege worden toegekend, worden echter eerst afgenomen van het totaal aantal te verdelen mandaten voor alle werknemersgroepen. De overblijvende mandaten worden dan over de andere personeelscategorieën verdeeld in verhouding tot hun resp. personeelssterkte. Als er in de onderneming ook een aparte vertegenwoordiging is van kaderleden, wordt het aantal mandaten eerst nog verhoogd met 1, resp. 2 mandaten, afhankelijk van het aantal kaderleden in de onderneming. Voor de verdeling van de mandaten voor de arbeiders, bedienden en kaderleden gaat men dan als volgt te werk:

$$\text{arbeidsmandaten} = \frac{\text{aantal arbeiders} \times (\text{aantal mandaten} - \text{jongerenmandaten} + \text{kadermandaten})}{\text{totaal aantal werknemers ouder dan 25 jaar}}$$

$$\text{bediendenmandaten} = \frac{\text{aantal bedienden} \times (\text{aantal mandaten} - \text{jongerenmandaten} + \text{kadermandaten})}{\text{totaal aantal werknemers ouder dan 25 jaar}}$$



$$\text{kadermandaten} = \frac{(\text{aantal kaderleden} + \text{leidinggevend personeel}) \times (\text{aantal mandaten} - \text{jongerenmandaten} + \text{kadermandaten})}{\text{totaal aantal werknemers ouder dan 25 jaar}}$$

Opnieuw moet ervoor worden gezorgd dat elke categorie minstens 1 mandaat heeft, eventueel wordt een mandaat afgenomen van de meest vertegenwoordigde categorie (arbeiders, bedienden of kaders).

Als er dan nog mandaten overblijven, worden deze verdeeld volgens de regels die werden toegepast onder 1) voor het Comité PB en voor de OR als er geen apart kaderkiescollege is. Als er wel een apart kaderkiescollege is, worden de regels vermeld onder 3.2 toegepast.

## 4 VOORBEELDEN



### 1. Een onderneming telt:

- 600 arbeiders, 10 zijn jonger dan 25 jaar;
- 182 bedienden, 4 zijn jonger dan 25 jaar;
- 10 kaderleden;
- 8 leidinggevendenden.

*Er zijn geen 15 kaderleden, dus geen aparte vertegenwoordiging voor de kaders. Er zijn geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar, dus geen aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers.*

- *Er werken in totaal 800 werknemers in de onderneming. Dit betekent dat de persoonsafvaardiging uit 8 effectieve leden bestaat;*

- *Het aantal arbeidersmandaten is dan gelijk aan:*

$$\frac{600 \text{ arbeiders} \times 8 \text{ mandaten}}{800 \text{ werknemers}} = 6 \text{ mandaten}$$

- *Het aantal bediendenmandaten is dan gelijk aan:*

$$\frac{(182 + 10 + 8) \times 8 \text{ mandaten}}{800 \text{ werknemers}} = 2 \text{ mandaten}$$

*Meestal zal de deling echter niet juist uitkomen. In voorbeeld 2 leggen we uit hoe je dan te werk moet gaan.*





## 2. Een onderneming telt:

- 900 arbeiders;
- 300 bedienden;
- 40 kaders;
- 10 leidinggevenden.

Er zijn geen 25 werknemers jonger dan 25 jaar. Er is dus geen aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers. Er zijn wel 40 kaderleden in aanmerking te nemen om te bepalen of er een aparte kadervertegenwoordiging moet zijn. Leidinggevenden worden daarin niet meegeteld. Dus moet er voor de OR een aparte vertegenwoordiging voor kaderleden worden voorzien.

De verdeling van de mandaten zal dus verschillend zijn voor de OR en het Comité PB. We maken eerst de verdeling van de mandaten voor het Comité PB:

- Totaal aantal werknemers: 1250. Dit betekent een personeelsafvaardiging van 10 effectieve leden.

$$\text{Het aantal arbeidersmandaten is dan gelijk aan: } \frac{900 \times 10 \text{ mandaten}}{1250} = 7,2$$

- Het aantal bediendenmandaten is dan gelijk aan:  $\frac{(300 + 40 + 10) \times 10}{1250} = 2,8$

De deling komt dus niet uit. Dan moeten we kijken of elke categorie minstens 1 mandaat heeft. Is dat niet het geval, dan krijgt de nog niet vertegenwoordigde categorie het overblijvende mandaat.

In ons voorbeeld hebben echter alle categorieën al een mandaat, met name 7 mandaten voor de arbeiders en 2 mandaten voor de bedienden. Het overblijvende mandaat zal dan worden toegekend aan de groep die het hoogste decimaal heeft. In ons voorbeeld zijn dat de bedienden. Zij krijgen dus het overblijvende mandaat, wat hun totaal aantal mandaten op 3 brengt.

Als beide decimalen dezelfde waren geweest (bv. een deling die uitkomt op resp. 7,52 en 2,52) dan zou het overblijvende mandaat worden toegekend aan de grootste werknemersgroep. In dit voorbeeld dus aan de arbeiders.

Voor de OR gaat men als volgt te werk:

- Men berekent het totaal aantal werknemers: 1250. Dit betekent dat er 10 effectieve leden voor de OR kunnen worden aangeduid. Er is echter een aparte vertegenwoordiging voor kaderleden want er zijn in de onderneming 50 kaders (40 kaderleden + 10 leidinggevenden). Het aantal mandaten wordt dus verhoogd met 1. Er zijn dus in totaal 11 mandaten te verdelen.



- Berekening voor de arbeiders: 
$$\frac{900 \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 7,92$$
- Berekening voor de bedienden: 
$$\frac{300 \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 2,64$$
- Berekening voor de kaderleden: 
$$\frac{(40 + 10) \times 11 \text{ mandaten}}{1250} = 0,44$$

De arbeiders krijgen dus 7 mandaten, de bedienden 2 mandaten en de kaders 0. Er blijven dus nog 2 mandaten te verdelen. Aangezien de kaders nog geen mandaat verwierven, bekomen zij 1 van de overblijvende mandaten.

Het tweede overblijvende mandaat gaat naar de categorie met het grootste decimaal. In ons voorbeeld dus naar de arbeiders. De personeelsafvaardiging in de OR ziet er dus als volgt uit: 8 mandaten voor de arbeiders, 2 voor de bedienden en 1 voor de kaderleden.

### 3. 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 leidinggevenden;
- 30 werknemers minder dan 25 jaar.

Er is een aparte vertegenwoordiging voor kaders en ook een aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers.

De verdeling zal dus verschillend zijn voor OR en Comité PB. We verdelen eerst de mandaten voor het Comité PB:

- In de onderneming werken 970 werknemers. Dit betekent een personeelsafvaardiging van 8 effectieve leden.
- Er zijn meer dan 25 werknemers jonger dan 25 jaar. Er moet dus een aparte vertegenwoordiging voor de jongeren worden gekozen. In dit geval krijgen de jongeren 1 mandaat (onderneming met +500 werknemers, en minder dan 150 jeugdige werknemers). Dit mandaat voor de jongeren wordt vooraf afgenomen van het totaal aantal te begeven mandaten. Er blijven voor de andere categorieën dus nog 7 mandaten te verdelen.



- Mandaten voor de arbeiders: 
$$\frac{500 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,72$$

- Mandaten voor de bedienden: 
$$\frac{440 \times 7 \text{ mandaten}}{940} = 3,27$$

Aangezien elke categorie al minstens 1 mandaat heeft verkregen, gaat het nog niet toegevoegd 7de mandaat naar de groep met de grootste decimalen, zijnde de arbeiders.

De personeelsvertegenwoordiging in het Comité PB zal dus bestaan uit: 1 jongerenvertegenwoordiger, 4 arbeiders en 3 bedienden.

Voor de OR gaat men als volgt te werk:

- Men berekent het totaal aantal werknemers. Dit betekent dus een personeelsafvaardiging van 8 effectieve leden. Aangezien er een aparte vertegenwoordiging is van kaderleden, wordt het aantal mandaten met 1 eenheid verhoogd. In totaal zullen er dus 9 mandaten te verdelen zijn.
- Er is ook een aparte vertegenwoordiging van jeugdige werknemers. Dit betekent dat het mandaat voor de jongeren eerst afgenomen wordt van het totaal aantal te verdelen mandaten. Er blijven opnieuw 8 mandaten over die verdeeld moeten worden over de arbeiders, bedienden en kaderleden.

- Mandaten voor de arbeiders: 
$$\frac{500 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 4,26$$

- Mandaten voor de bedienden: 
$$\frac{400 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 3,40$$

- Mandaten voor de kaderleden: 
$$\frac{40 \times 8 \text{ mandaten}}{940} = 0,34$$

De kaderleden zijn nog niet vertegenwoordigd. Zij krijgen dus het overblijvende mandaat.

De personeelsafvaardiging in de OR ziet er dus als volgt uit: 1 jongerenmandaat, 4 arbeiders, 3 bedienden, 1 kaders.

De mandaten voor de plaatsvervangers worden op dezelfde manier verdeeld als de mandaten voor de effectieve leden.



#### 4. Een onderneming telt :

- in totaal 800 personeelsleden;
- geen jongeren;
- 400 arbeiders;
- 320 bedienden;
- 80 kaderleden.

Voor de OR zijn er 9 mandaten te begeven, 8 omdat de onderneming meer dan 500 werknemers telt en 1 extra mandaat omdat er een aparte kadervertegenwoordiging is.

De berekening van het aantal mandaten levert volgende coëfficiënten op:

- Mandaten voor de arbeiders: 
$$\frac{400 \times 9 \text{ mandaten}}{800} = 4,5$$
- Mandaten voor de bedienden: 
$$\frac{320 \times 9 \text{ mandaten}}{800} = 3,6$$
- Mandaten voor de kaderleden: 
$$\frac{80 \times 9 \text{ mandaten}}{800} = 0,9$$

De arbeiders krijgen als resultaat van de deling alvast 4 mandaten, de bedienden 3 op basis van de quotiënten zonder rekening te houden met de decimalen. Er blijven nog twee mandaten over. De kaderleden zijn nog niet vertegenwoordigd: zij krijgen een van de overgebleven mandaten. Het andere overblijvende mandaat gaat naar één van de 2 overige categorieën die de hoogste decimalen heeft verkregen, namelijk de categorie bedienden.

## 5 BETWISTING VAN DE VERDELING VAN DE MANDATEN OVER DE VERSCHILLENDE CATEGORIEËN

Als 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. Als er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever (art. 30 Wet SV 2024). Hoe dit concreet dient te gebeuren leggen we uit op p. 126.



## 7. KANDIDATEN

### 1 ORGANISATIES DIE KANDIDATENLIJSTEN KUNNEN VOORDRAGEN

De lijsten met arbeiderskandidaten, bediendenkandidaten en kandidaten voor de jeugdige werknemers mogen enkel worden voorgedragen door de drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties (de drie vakbonden: ACV, ABVV, ACLVB). In de verkiezingswetgeving wordt uitdrukkelijk bepaald dat alleen de nationale confederaties die lijsten kunnen indienen (art. 20 ter Wet OR, art. 58 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2024). Die regeling wil beletten dat centrales lijsten kunnen indienen en vooral dat (taalgesplitste) centrales van eenzelfde vakbond samen meer dan één (taalgesplitste) lijst konden indienen.

De nationale 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. Binnen het ACV werden afspraken gemaakt om alle kandidatenlijsten elektronisch in te dienen. De daartoe aangeduide personeelsleden krijgen daarvoor toegang tot de webapplicatie van de FOD WASO. Elke kandidatenlijst die op deze wijze werd ingediend wordt wettelijk verondersteld te zijn ingediend namens een nationale organisatie (art. 33 Wet SV 2024). Persoonlijke volmachten zijn daarvoor niet nodig.

De lijsten met kandidaten voor de kaderkiescolleges (alleen voor de OR en op voorwaarde dat er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld) kunnen worden voorgedragen door (art. 20 ter Wet OR, art. 33 Wet SV 2024):

- de vakbonden: in principe kunnen alleen namens de nationale confederaties lijsten worden ingediend;
- de erkende representatieve organisaties voor kaderleden: de NCK;
- groepjes van kaderleden uit de onderneming zelf (zogenaamde huislijsten) als hun lijst met kandidaten wordt gesteund door ten minste 10% van de kaderleden uit de onderneming.

Als er minder dan 50 kaderleden in de onderneming zijn, moeten de huislijsten minstens worden gesteund door 5 kaderleden. Zijn er tussen 50 en 100 kaderleden in de onderneming, dan moet de huislijst minstens door 10 kaderleden worden gesteund.

Deze groepen van kaders moeten bij de kandidatenlijst die zij wensen voor te dragen het vereiste minimumaantal handtekeningen voegen om aan te duiden dat de kandidatenlijst voldoende wordt gesteund. Elk kaderlid mag maar één lijst van kaderleden ondersteunen.

Dit betekent dus dat voor de OR de drie vakbonden elk één volledige lijst kunnen indienen voor het arbeiderskiescollege, het kiescollege voor de bedienden en het jongerenkiescollege. Taalgesplitste lijsten zijn dus sinds 2000 niet meer mogelijk: eenzelfde vakbond kan voor de bedienden geen aparte lijst indienen voor de Nederlandstaligen en een andere lijst voor de Franstaligen. Voor het kaderkiescollege kunnen zowel de drie vakbonden, als de NCK, als individuele groepen van kaderleden elk een volledige lijst indienen.

Voor het Comité PB kunnen alleen de drie vakbonden lijsten indienen, zowel voor de arbeiders, bedienden als voor het jongerenkiescollege.



Sinds de verkiezingen van 2016 zijn er vormvereisten waaraan een kandidatenlijst moet voldoen. Eventuele kandidatenlijsten van andere organisaties die nog op papier zouden worden ingediend moeten conform het model zijn dat als bijlage werd toegevoegd aan de wet (art. 33 Wet SV 2024). Voor eenzelfde interprofessionele organisatie is het niet toegelaten om tijdens de procedure sociale verkiezingen binnen een onderneming te wisselen van werkwijze: elektronisch of papier. Voor alle kiescolleges (arbeiders, bedienden, kaders, jongeren) dient dezelfde werkwijze aangehouden te worden. Voor wat betreft de elektronische kandidatenlijsten moet het model en het formaat (Excel) dat beschikbaar is op de website van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) worden gebruikt. Binnen het ACV is het de afspraak om kandidatenlijsten elektronisch in te dienen. Het informatica-programma binnen het ACV genereert automatisch dit modelformaat.

Om een geldige kandidatenlijst in te dienen is het belangrijk om de uiterste datum te respecteren: na die datum is het onherstelbaar te laat. Bepalend voor de uiterste datum is de datum en uur van indiening die op de webapplicatie van de FOD WASO terug te vinden is na het opladen van een kandidatenlijst. Voor papieren kandidatenlijsten is de datum van verzending per post of datum van neerlegging bij de post van een aangetekende zending bepalend. Of nog, het moment van onmiddellijke overhandiging van de lijsten aan de werkgever. De bewijslast ligt langs vakbondskant. Een kandidatenlijst die op dag X+35 net voor middernacht wordt opgeladen op de webapplicatie van de FOD WASO is tijdig.

Een vakbond mag ook tot X+35 opeenvolgende kandidatenlijsten indienen: het kan immers voorkomen dat na het indienen van een eerste versie van de kandidatenlijst er nog nieuwe kandidaten opdagen. De later ingediende kandidatenlijsten vervangen dan de eerder ingediende kandidatenlijsten. Enkel de laatste geldig ingediende kandidatenlijst tot X+35 geldt dan als de enige geldige kandidatenlijst.

Bij technische problemen met de webapplicatie van de FOD WASO voorziet de wet dat de wettelijk bepaalde termijn voor het indienen van de kandidatenlijsten wordt verlengd met de duurtijd van de technische problemen. Mocht dit voorkomen, dan zal de termijn van de verlenging worden bekendgemaakt op de website van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).

## **2 AANTAL KANDIDATEN PER LIJST**

De lijsten mogen niet meer kandidaten bevatten dan er effectieve en plaatsvervangende mandaten toe te kennen zijn. Dus: elke organisatie mag lijsten indienen met maximaal tweemaal het aantal effectieve mandaten (art. 20 Wet OR, art. 58 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2024).

De kandidatenlijsten mogen echter wel minder kandidaten bevatten, omdat ook onvolledige lijsten kunnen worden ingediend.

Een kandidaat mag slechts op 1 lijst (en dus door 1 organisatie) worden voorgedragen voor hetzelfde orgaan (art. 19 Wet OR, art. 59, §2 Wet Welzijn, art. 33 Wet SV 2024). Een kandidaat mag echter zowel kandidaat zijn voor de OR als voor het Comité PB.



### 3 VOORWAARDEN WAARAAN MEN MOET VOLDOEN OM KANDIDAAT TE ZIJN

Niet iedereen kan als kandidaat worden voorgedragen. Om kandidaat te zijn moet men op de datum van de verkiezingen aan bepaalde voorwaarden voldoen. De Wet OR en de Wet Welzijn leggen een aantal expliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden vast. Daarnaast kunnen uit de kieswetgeving ook een aantal andere, impliciete verkiesbaarheidsvoorwaarden worden afgeleid.

#### 3.1 **EXPLICIETE VERKIESBAARHEIDSVORWAARDEN (ART. 19 WET OR, ART. 59, § 1 WET WELZIJN):**

- werknemer zijn, d.w.z. verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst, of zijn gelijkgesteld (NFWO-onderzoekers en cursisten beroepsopleiding);
- ten minste 18 jaar oud zijn. De kandidaten voor het jongerenkiescollege moeten minstens 16 jaar oud zijn en jonger zijn dan 25 jaar;
- geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel;
- niet de hoedanigheid hebben van preventie-adviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: dat geldt voor elke natuurlijke persoon verbonden aan een interne dienst en belast met de opdrachten van de dienst, met uitsluiting van het administratief en medisch hulp personeel. Ook de vroeger adjunct-diensthoofden vallen daardoor onder deze regeling. Preventie-adviseurs die personeelslid zijn van een externe dienst voor preventie kunnen binnen hun externe dienst wel kandidaat zijn, tenzij ze ook preventie-adviseur zijn van de eigen interne dienst van deze externe preventiedienst;
- niet de hoedanigheid hebben van vertrouwenspersoon in het kader van de welzijnswetgeving rond psychosociale risico's op het werk. Deze onverenigbaarheid is van kracht sinds de verkiezingen van 2016. Kandidaten moeten uiterlijk op de dag van de verkiezingen ontslag nemen uit de functie van vertrouwenspersoon.
- voldoende anciënniteit hebben, d.w.z.:
  - ofwel sinds ten minste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn op de dag van de verkiezingen in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid gevormd door verschillende juridische entiteiten;
  - ofwel sinds ten minste 9 maanden tewerkgesteld zijn in 2023 tijdens meerdere periodes. Voor de berekening van deze 9 maanden wordt rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest met een arbeids- of leerovereenkomst, hetzij als cursist beroepsopleiding, hetzij als NFWO-onderzoeker. Periodes waarbij men gewerkt heeft als uitzendkracht tellen niet mee volgens de rechtspraak, behalve wanneer het gaat om uitzendarbeid waarbij de in de Wet Uitzendarbeid voorgeschreven regels niet werden gevolgd (bv. fouten in motieven, geen toelating door vakbondsaf vaardiging...): in dat geval wordt de uitzendarbeid beschouwd als een contract van onbepaalde duur met de gebruiker (Wet Uitzendarbeid, art. 31, §3). In die gevallen telt de anciënniteit als uitzendkracht toch mee bij de gebruiker (Cassatie, 2/10/2005; S.04.0131.F/1);
  - De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. omwille van ziekte, gedeeltelijke werkloosheid, loopbaanonderbreking, ...) hebben geen weerslag op de anciënniteitsvoorwaarden en tellen dus mee;
- de leeftijd van 65 jaar niet hebben bereikt.



## 3.2 **IMPLICIETE VERKIESBAARHEIDSVORWAARDEN:**

- behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is  
Dit betekent dus dat -25 jarige werknemers enkel kandidaat kunnen zijn op de lijst voor jeugdige werknemers als er een aparte vertegenwoordiging voor jeugdige werknemers moet worden verkozen. Met andere woorden: als er minstens 25 werknemers van minder dan 25 jaar in de onderneming worden tewerkgesteld. Bepalend voor de categorie waartoe men behoort is nu on-dubbelzinnig de kiezerslijst (art. 33 § 3, Wet SV 2024): wie op de definitieve kiezerslijst als arbeider staat vermeld, kan enkel bij de arbeiders kandidaat zijn. Ook al heeft betrokkene in feite, of inmiddels, een bediendenjob. De aangifte bij de RSZ bepaalt de categorie waartoe een werknemer behoort.
- behoren tot de technische bedrijfseenheid waarvoor men zijn kandidatuur voordraagt (art. 33 § 3, Wet SV 2024);  
Men kan dus niet als kandidaat worden voorgedragen als men in een andere technische bedrijfseenheid van de juridische entiteit wordt tewerkgesteld. Deze bepaling leidt ook tot problemen wanneer kandidaten overgeplaatst worden naar een andere bedrijfseenheid na dag X: dat wordt behandeld in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).
- lid zijn van de vakbond of kaderledenorganisatie die de kandidatuur voordraagt (art. 21, § 2, 4° Wet OR en art. 61, 4° Wet Welzijn).

Nergens bepaalt de wet uitdrukkelijk dat men lid moet zijn van een vakbond of een kaderledenorganisatie om als kandidaat te kunnen worden voorgedragen. Wel is in de wet voorzien dat het mandaat van een personeelsafgevaardigde in de OR of het Comité PB een einde neemt als de betrokkene geen lid meer is van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen. Uit deze bepaling kan worden afgeleid dat men lid moet zijn van een vakbond of een kaderledenorganisatie om het mandaat uit te oefenen. Veel fundamenteeler is bovendien het argument dat alleen de vakbonden (en representatieve organisaties voor kaderleden voor de verkiezingen van de OR) kandidatenlijsten kunnen indienen. De vakbonden zullen in praktijk geen kandidaten voordragen die het niet eens zijn met hun zienswijze en programma. Dit betekent dat zij enkel kandidaten zullen voordragen die bij hen zijn aangesloten.

De kandidaten die door individuele groepen kaders uit de onderneming zelf worden voorgedragen voor het kaderkiescollege in de OR moeten geen lid zijn van een representatieve organisatie. Het volstaat dat zij het vereiste aantal handtekeningen verzamelen om hun lijst te kunnen indienen.

De wet stelt uitdrukkelijk dat beschermde werknemers die ten onrechte werden afgedankt toch als kandidaat mogen worden voorgedragen (art. 19 Wet OR en art. 59, § 3 Wet Welzijn).

De verkiesbaarheidsvoorwaarden zijn limitatief opgesomd in de wet. Er kunnen dus geen andere verkiesbaarheidsvoorwaarden worden opgelegd. Dit betekent dat men volgende elementen niet als verkiesbaarheidsvoorwaarden kan inroepen:

- een taal kennen (Cass., 16 januari 1984, Soc. Kron., 1984, 386);
- zijn arbeidsovereenkomst uitvoeren op Belgisch grondgebied (Arb Rb Brussel, 21/4/2008, RG 5353/08);





- geen schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van langdurige ziekte of wegens een procedure rond ontslag om dringende reden voor de arbeidsrechtbank (Arb Rb Charleroi, 21 april 2008, RG 08/1328/A en 1430/A);
- op een kiezerslijst staan (Arbrb. Bergen, 4 mei 1971, JTT, 1972, 267);
- aan bepaalde morele normen voldoen (Arbrb. Brugge, 9 mei 1972, JTT, 1972, 267);
- het feit dat de werknemer ontslagen wordt of zou ontslagen worden. Deze reden kan niet ingeroepen worden tegen de kandidaatstelling (Cass., 26 oktober 1992, JTT, 1993, 122). Eventueel kan de werkgever wel rechtsmisbruik inroepen. In dat geval zal de werkgever het bewijs moeten leveren dat de kandidatuurstelling uitdrukkelijk gebeurde om het ontslag te vermijden.

Wie aangeworven is met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kan zich dus in principe ook kandidaat stellen. We willen er echter op wijzen dat deze werknemers na afloop van de arbeidsovereenkomst niet automatisch recht hebben op een verlenging van het contract (Cass. 13 februari 1974, Pas., 1974, I, 625). De bescherming is dus problematisch en geheel onbestaande na de vastgelegde contractduur: daarom heeft het weinig zin om werknemers met een contract van bepaalde duur als kandidaat voor te dragen.

Uitzendkrachten hebben geen arbeidsovereenkomst met de gebruiker, maar met het uitzendbureau. Zij kunnen dus geen kandidaat zijn bij de gebruiker, ook al tellen zij mee voor de berekening van de personeelssterkte én hebben ze stemrecht. In principe zouden zij, als zij aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, wel als kandidaat kunnen worden voorgedragen in het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt. Dit zou echter veel praktische moeilijkheden meebrengen. Bovendien reikt ook voor hen de bescherming eveneens slechts tot het einde van hun lopende (vaak korte) overeenkomst. Daarom wordt er klassiek n.a.v. de sociale verkiezingen tussen de vakbonden en de werkgevers van de uitzendkantoren (Federgon) een akkoord afgesloten waarbij de vakbonden zich ertoe verbinden om geen uitzendkrachten als kandidaat voor te dragen in de uitzendkantoren bij de sociale verkiezingen. Uiteraard geldt dit niet voor de dienstencheque-werknemers.

## **4 AANDACHTSPUNTEN BIJ HET SAMENSTELLEN VAN DE LIJSTEN**

De vakbonden en de representatieve organisaties van kaderleden moeten ervoor zorgen dat de lijsten zo representatief mogelijk worden samengesteld (art. 29 Wet SV 2024). Zij moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat de werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn. Zij moeten bovendien zorgen voor een evenredige vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. De wet stelt immers uitdrukkelijk dat zij erover moeten waken dat de werknemers en werknemsters op hun kandidatenlijsten vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten worden neergelegd (art. 29 Wet SV 2024).

Ook het ACV dringt daar op aan: een goede syndicale werking is maar mogelijk als alle groepen in een onderneming evenwichtig vertegenwoordigd zijn in de syndicale werking: jongeren, vrouwen, werknemers van bepaalde specifieke afdelingen, mensen met een migratieachtergrond, personen met een handicap hebben vaak eigen typische problemen of ervaren bepaalde voorstellen en standpunten soms op een geheel andere wijze. In een goede syndicale werking komen al deze standpunten aan bod en houdt men rekening met elk van die groepen.



Sinds de sociale verkiezingen van 2020 dient de OR, of bij gebrek daaraan de VA, binnen de 6 maanden na de sociale verkiezingen van de werkgever een overzicht van genderverhoudingen bij de sociale verkiezingen te ontvangen en te bespreken (Art. 15 Wet OR). Deze analyse bevat een overzicht van het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten en verkozenen in OR en Comité PB, in verhouding tot het totaal aantal mannelijke en vrouwelijke werknemers in de onderneming. Het overzicht dient vanaf de sociale verkiezingen van 2024 ook voor de werkgeversafgevaardigden die zijn aangeduid om te zetelen in de OR of het Comité PB de genderverhouding weer te geven in relatie tot het totaal aantal mannen en vrouwen onder het leidinggevend personeel in de onderneming. De bedoeling is om na te gaan of deze verhoudingen binnen de kandidaten, de verkozenen, en de afgevaardigden gelijklopen met de verhouding tussen mannen en vrouwen in de onderneming.

## 5 BEKENDMAKING VAN DE KANDIDATENLIJST

Binnen 5 dagen na het verstrijken van de termijn van 35 dagen volgend op de aanplakking (dus uiterlijk op dag X+40) moeten de kandidatenlijsten door het ondernemingshoofd worden aangeplakt (art. 36 Wet SV 2024). De aanplakking moet gebeuren op dezelfde plaatsen als waar de aanplakking gebeurde van de verkiezingsdatum (aanplakking op dag X). Het bericht van aanplakking moet vermelden:

- de namen van de kandidaten-arbeiders;
- de namen van de kandidaten-bedienden;
- de namen van de kandidaten-kaderleden;
- de namen van de jongerenkandidaten;
- het nummer dat bij lottrekking aan elke organisatie is toegekend;
- de vermelding: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen”.

De namen van de kandidaten worden per lijst gerangschikt in de vorm van een stembrief. De kandidaten moeten op de lijst voorkomen in volgorde van hun voordracht. Naast de namen van de kandidaten wordt de letter M, V of X toegevoegd. De keuze van het vermelde gender komt – ongeacht hun officiële gender – toe aan de kandidaten, die dit doorgeven aan de vakbond die hen voordraagt. De voornaam van de kandidaat kan worden gevolgd door de gebruikelijke voornaam van de kandidaat (art.40 Wet SV 2024).

De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen op de kandidatenlijst worden vermeld met hun meisjesnaam, voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot. De kandidaten kunnen ook vragen dat hun voornaam gevolgd wordt door hun gebruikelijke voornaam (roepnaam). Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever medelen tot uiterlijk dag X+54 (art. 40 Wet SV 2024).

Binnen deze zelfde termijn kunnen de kandidaten aan de werkgever ook verbeteringen betekenen van de schrijfwijze van hun naam of voornaam.

Eén vertegenwoordiger van elke vakbond of kaderledenorganisatie die een lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen (art. 36, Wet SV 2024).



*Het is belangrijk te controleren of de werkgever effectief de volledige kandidatenlijst aanplakt. Enkel de kandidaten die op de definitieve kandidatenlijst voorkomen genieten van ontslag tegen bescherming, aldus Cassatierechtspraak (Cass, 15 mei 2000 en 30/4/1975). In het verleden was er een uitzonderlijk en pijnlijk geval waar de werkgever moedwillig een ingediende kandidaat wegliep op de aangeplakte kandidatenlijst of een kandidatenlijst ten onrechte niet aanplakte. Het werd niet opgemerkt (het was in casu een onderneming met verspreide tewerkstelling) en de kandidaat werd ontslagen zonder beschermingsvergoeding (Arbeidshof Gent, 2003/142).*

## 6 KLACHT TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

Binnen 7 dagen volgend op de aanplakking van de kandidatenlijsten (dus uiterlijk op dag X+47) kunnen de werknemers die, eventueel onvrijwillig, op de kandidatenlijsten voorkomen, evenals de vakorganisaties die kandidatenlijsten indienden en de betrokken representatieve organisaties voor kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij nuttig achten over de voordracht van de kandidaten (art. 37, Wet SV 2024). Alle werknemers die op de kiezerslijst voorkomen kunnen klacht indienen: dus niet enkel wie op de kandidatenlijst staat. Leidinggevenden komen niet voor op de kiezerslijst en kunnen dus geen klacht indienen.

De werknemers die op meerdere kandidatenlijsten voorkomen, moeten hun kandidatuur intrekken op de lijsten waarvoor zij geen kandidaat willen zijn (art. 37, Wet SV 2024). De verkiezingswetgeving stelt immers uitdrukkelijk dat men slechts kandidaat kan zijn op 1 lijst (art. 19 Wet OR, art. 59, § 2 Wet Welzijn, art. 33, Wet SV 2024). Kandidaturen op meerdere lijsten zullen nadien als nietig worden beschouwd.

De werknemer die zijn kandidatuur wil intrekken moet dit ter kennis brengen aan de werkgever, uiterlijk op dag X+47 (art. 37, Wet SV 2024). Nadien kan dit niet meer: zo worden kandidaten ook beschermd tegen druk van hun werkgever. De betrokken kandidaten kunnen nadien nog altijd ontslag nemen uit hun eventueel mandaat. Hun bescherming als kandidaat blijft echter verworven. De werkgever mag volgens rechtspraak overigens niet op eigen houtje de naam verwijderen van een werknemer waartegen evidente klachten werden ingediend. De werkgever is in dit geval enkel brievenbus of doorgeefluik van de klacht aan de betrokken organisatie. De werkgever moet de kandidatenlijst ongewijzigd aanplakken zoals hem meegedeeld door de betrokken organisatie. Pas op X+56 (zie verder) kan de werkgever eventueel zelf namen weglaten van kandidaten die hun kandidatuur (tijdig) hebben ingetrokken.

De dag na de indiening van de klacht of terugtrekking van de kandidatuur (dag X+48) legt de werkgever deze voor aan de nationale organisatie die de lijst(en) heeft ingediend. (art. 37, Wet SV 2024). De werkgever kan die klacht naar zijn keuze overmaken via de webapplicatie van de FOD WASO ofwel per post. Als hij kiest voor dit laatste, bezorgt hij de klacht ook aan de volmachthebber voor zover deze een adres heeft meegedeeld. De klacht moet worden meegedeeld op een document overeenkomstig het modeldocument. In geval van klacht beschikken deze organisaties over een termijn van 6 dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen, als zij dit wensen. De werkgever heeft in deze geen appreciatierecht: hij moet simpelweg alle klachten doorgeven.



De mogelijkheden tot het vervangen van kandidaten zijn beperkt. Kandidaten die het voorwerp uitmaken 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 X-30 (art. 37 en 39, Wet SV 2024). In de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie werk.belgie.be) vindt u daarover een paar voorbeelden. Dat geldt dan weer niet voor kandidaten die ontslagen werden in strijd met de bepalingen van de wetgeving over de bijzondere ontslagregeling voor Comité PB-leden en OR-leden: ze beantwoorden luidens de wet uitdrukkelijk aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden (art. 19 Wet OR, art. 59 Wet Welzijn).

Deze bepalingen viseren de techniek van fictieve kandidaten: om de periode voor het indienen van kandidaturen nog wat te rekken werd al eens een fictieve naam ingediend. Die kon dan later worden vervangen door de correcte naam van een personeelslid. Dat wordt daarmee onmogelijk gemaakt. Om te voorkomen dat loutere schrijffouten in de naam of voornaam van een kandidaat ook zouden leiden tot de onmogelijkheid van vervanging is voorzien in de mogelijkheid tot het corrigeren van de schrijfwijze van naam en voornaam.

Uiterlijk op dag X+56 laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken die al of niet werden gewijzigd door de kandidaten, door de representatieve werknemers-organisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of door de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, of door de werknemers die hun kandidatuur tijdig intrekken (art. 37 Wet SV 2024). De werkgever heeft ook hier geen eigen initiatiefrecht. Wel werd in de rechtspraak een geval aanvaard (Arb Rb Brussel, 9/5/2000) waarbij de werkgever op eigen initiatief de naam van een kandidaat die zijn kandidatuur introk wegliefte van de lijst. De rechtsleer gaat er vanuit dat de werkgever altijd de kandidatenlijst opnieuw moet aanplakken op X +56, ook al waren er geen wijzigingen. De wettekst spreekt immers van "de al of niet gewijzigde kandidatenlijsten." (art. 37 Wet SV 2024).

De vakbond die de kandidatenlijst heeft ingediend beslist zelf autonoom of ze naar aanleiding van de klacht de ingediende lijst al dan niet wijzigt. Een lijst wijzigen betekent dat namen worden vervangen op een initiële lijst. De rechtspraak aanvaardde geen toevoegingen aan een oorspronkelijke lijst waardoor het initieel aantal kandidaten op die lijst werd vermeerderd. Evenmin mag de wijziging inhouden dat plots een arbeiderslijst wordt ingediend waar dit aanvankelijk niet het geval was, ook niet als verkeerdelijk een arbeider voorkwam op de aanvankelijke kandidatenlijst voor bedienden.

Binnen de 5 dagen na de aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst (dus uiterlijk op dag X+61) kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden en de NCK (in geval van aparte vertegenwoordiging van kaderleden voor de OR), bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten. De klacht wordt ingediend bij verzoekschrift (art. 39 §1 Wet SV 2024).

De werkgever kan eveneens beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, wanneer de kandidaturen of de kandidatenlijsten niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de Wet OR, de Wet Welzijn of de Wet SV 2024. De werkgever kan dus enkel klacht indienen als de wettelijke voorschriften niet worden nageleefd. Hij kan geen klacht indienen tegen het feit dat een bepaalde persoon op de kandidatenlijst voorkomt. Wie als kandidaat wordt voorgedragen is



immers een zaak van de betrokken werknemers en hun organisaties. Daarin mag de werkgever zich niet mengen. De werkgeverspublicaties bevatten doorgaans een bladzijdenlange opsomming van rechtspraak waarbij klachten van werkgevers tegen kandidaten op grond van vermeend rechtsmisbruik werden afgewezen.

Als geen enkele organisatie een klacht indiende tegen de kandidatenlijsten, moet het beroep door de werkgever worden ingesteld binnen 5 dagen na de termijn voor indiening van klachten, dus uiterlijk op dag X+53. De rechtbank moet uitspraak doen binnen 14 dagen na de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+75 of indien enkel klacht van de werkgever op dag X+66). Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk.

De Wet SV 2024 stipuleert ook in dit verband uitdrukkelijk (art. 37 en 39) dat kandidaten waarvan de rechtbank oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen niet mogen vervangen worden als ze op X-30 geen deel uitmaakten van het personeel. Het gaat hier om de regeling rond fictieve kandidaten.

## **7 VERVANGING VAN KANDIDATEN OP DE KANDIDATENLIJSTEN**

Tot de veertiende dag voor de verkiezingen (dus uiterlijk tot dag X+76) kunnen de vakbonden, de NCK of de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst zoals aangeplakt op dag X+56, vervangen (art. 38, Wet SV 2024). Deze vervanging is slechts mogelijk in volgende gevallen:

- bij overlijden van een kandidaat;
- bij ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking (tot X+47) door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De FOD WASO, patronale publicaties en daarin gevolgd door rechtspraak interpreteren dit zeer strikt en in combinatie met de eerdere artikels kunnen kandidaten die bijvoorbeeld hun kandidatuur intrekken na de voorziene termijn (X+48) niet meer worden vervangen. De overheid gaat er vanuit dat ze zelfs hun kandidatuur niet meer kunnen intrekken. Als er echter tijdig een klacht was ingediend tegen de (eigen) lijst kan dit weer wel. In het verleden kwam het soms voor dat kandidaten tegen hun eigen lijst een (vage) klacht neerlegden: dat laat toe om bijvoorbeeld administratieve flaters recht te zetten. In de rechtspraak werden dergelijke procedures aanvaard en niet als rechtsmisbruik aanzien.

Kandidaten die ontslag nemen uit de vakbond na X +48 kunnen wel rechtsgeldig worden vervangen.

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 op het einde van de lijst.

De werkgever moet van de vervanging schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Hij moet de gewijzigde kandidatenlijst onmiddellijk aanplakken (art. 38, Wet SV 2024).



*De wetgeving zegt uitdrukkelijk dat het gaat om de mogelijkheid om kandidaten alsnog te vervangen. De vervanging is geenszins verplicht. Het zijn dus de voordragende organisaties zelf die beslissen of zij in hoger genoemde gevallen hun kandidatenlijsten wijzigen of niet. Vervanging houdt ons inziens ook de mogelijkheid in om een kandidatuur te schrappen, ook al is er geen vervanger.*

Binnen 13 dagen voor de verkiezingen, dus vanaf dag X+77, mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd (art. 39, Wet SV 2024). Het is aangewezen om in toepassing van art. 38 Wet SV 2024 kandidaten te vervangen tussen X+56 en X+76. Sommige zijn van mening dat vervanging zelfs kan vanaf X +48, nadat de vakbond door de werkgever hierover een bericht hebben ontvangen. Dit is echter een juridisch risicovolle interpretatie. Art. 38, eerste lid, 2°, verwijst duidelijk naar artikel 37, vierde lid, met aanplakking op X+56. Een rechter zou kunnen oordelen dat een vervanging voor X+56 niet voldoet aan art. 37, en de vervanging nietig is.

## 8 LIJSTNUMMERS

De vakbonden en de erkende representatieve organisaties van kaderleden bekomen een nationaal volgnummer onder het welke zij hun kandidatenlijsten kunnen voordragen. Dit volgnummer wordt door de Minister van Werk door loting vastgesteld (art. 34, Wet SV 2024).

De Minister stelt bij een eerste loting de volgnummers vast die worden toegekend aan de representatieve werknemersorganisaties (de 3 vakbonden: ACV, ABVV en ACLVB). Deze nummers zijn op het ogenblik van de redactie van deze handleiding nog niet toegekend.

Bij een volgende loting worden de nummers vastgesteld voor de erkende representatieve organisaties voor kaderleden die een nationaal volgnummer hebben aangevraagd (tot nog toe alleen de NCK). Concreet betekent dit dus dat de NCK nummer 4 zal krijgen.

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. 34, Wet SV 2024).

De kaderleden die individueel een lijst indienen, moeten bij de indiening van hun lijst aan de werkgever vragen om hun een nummer toe te kennen (art. 35, Wet SV 2024). Als er meerdere groepen van kaderleden een individuele lijst indienen, zal de werkgever de lijstnummers eveneens bij loting toekennen. Deze loting moet plaatsvinden in de periode tussen dag X+35 en dag X+40. De werkgever moet een vertegenwoordiger van de kaderleden die een lijst hebben ingediend uitnodigen om de nummertrekking bij te wonen.

Op het stembiljet worden niet enkel de lijstnummers, maar ook de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV, ACLVB, NCK) die de lijst indienen vermeld (zie de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)). Het gaat daarbij wel degelijk steeds om de naam van de nationale organisatie (ACV, ABVV), niet om de naam van de beroepscentrale (bv. ACV Puls, BBTK, CNE ...). Huislijsten van kaderleden worden in de overheidspublicaties (resultaten sociale verkiezingen) steevast weergegeven onder het letterwoord IND (individuele lijsten).



## 8. DATUM EN UURREGELING VAN DE VERKIEZINGEN

In art. 9 van de Wet SV 2024 werd vastgelegd dat de verkiezingen voor de oprichting of vernieuwing van de OR en Comités PB moeten plaatsvinden in een periode die begint op 13 mei 2024 en eindigt op 26 mei 2024.

De verkiezingsdatum zelf moet 90 dagen voordien, dus op dag X, worden aangeplakt in de onderneming (art. 14, Wet SV 2024).

Het is de OR, resp. het Comité PB die de datum en de uurregeling van de verkiezingen moet vastleggen. Daarom moet de werkgever 60 dagen voor de dag van aanplakking (op dag X-60) de OR, resp. het Comité PB, of de vakbondsafvaardiging schriftelijk informeren over de datum die hij voor de verkiezingen voor ogen heeft (art. 10, Wet SV 2024).

Bij het vaststellen van de datum- en uurregeling van de verkiezingen moet rekening worden gehouden met de verplichting om de kiesverrichtingen op een werkdag te laten plaatsvinden. Bovendien stelt de wetgeving dat alle werknemers de kans moeten krijgen om tijdens hun werkuren aan de verkiezingen te kunnen deelnemen (art. 49, Wet SV 2024). Het is dus belangrijk de dag (of dagen) van de verkiezingen en de openingsuren van de stembureaus zo vast te stellen dat zoveel mogelijk kiezers tijdens hun werkuren aan de verkiezingen kunnen deelnemen. De wetgeving voorziet trouwens in de mogelijkheid om de stemverrichtingen over meerdere dagen te spreiden om op die manier werknemers die bijvoorbeeld deeltijds werken toe te laten tijdens hun werkuren de stemverrichtingen te vervullen (art. 49, Wet SV 2024).

In uitzonderlijke gevallen, en op voorwaarde dat er een unaniem akkoord is van de organisaties die kandidaten indienden, kan van deze algemene regel worden afgeweken en kan er voor bepaalde groepen van werknemers een stemming per brief worden toegelaten (zie p. 135. stemming per brief - art. 57, Wet SV 2024). Volgens de letter van de wet moet dat akkoord pas veel later, op X+56 worden bereikt en bij unanimité. Op dat moment is het t  laat om nog wat te wijzigen aan de eerder afgesproken uurregeling. Wie akkoord ging met een uurregeling in de veronderstelling dat er ook schriftelijk kan gestemd worden, kan bedrogen uitkomen als er later toch geen unaniem akkoord blijkt over de stemming per brief. Op dat moment is er geen mogelijkheid meer om de uurregeling ruimer te maken. Het verdient dus sterke aanbeveling om ook tegen dag X een akkoord te maken over stemming per brief, zodat de uurregeling daarmee rekening houdt.

Als de OR, resp. het Comité PB het niet eens raken over de verkiezingsdatum en de uurregeling van de verkiezingen, beslist de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied (art. 14, Wet SV 2024).



## 9. REPRESENTATIEVE WERKNEMERSORGANISATIES

Alleen de werknemersorganisaties die aan volgende voorwaarden voldoen, kunnen als representatieve werknemersorganisaties worden beschouwd (art. 14, § 1 Wet OR, art. 3 Wet Welzijn, art. 4, 6° Wet SV 2024):

- op nationaal vlak zijn opgericht;
- interprofessioneel zijn;
- vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De wetgeving stelt uitdrukkelijk dat ook de centrales en verbonden die zijn aangesloten of deel uitmaken van één van deze interprofessionele organisaties als representatief kunnen worden beschouwd (art. 4, 6°, b Wet SV 2024). De meeste handelingen in de verkiezingen worden echter uitdrukkelijk gereserveerd voor de nationale interprofessionele organisaties of aan de door hen gevolmachtigde vertegenwoordigers.

Dat is niet zonder belang voor de rechtsgeldigheid van procedures. Enkel de nationale interprofessionele werknemersorganisaties en wie door hen gevolmachtigd werd, kunnen kandidatenlijsten indienen. Een centrale of een verbond kan dit niet in eigen naam. Binnen het ACV werden daarom de nodige maatregelen getroffen om de personeelsleden die dit nodig hebben toegang te geven tot de webapplicatie van de FOD WASO om op elektronische wijze kandidatenlijsten in te dienen: van deze kandidatenlijsten neemt de wetgeving aan dat ze zijn ingediend door een representatieve organisatie. Een andere mogelijkheid is dat overeenkomstig de statuten een rechtsgeldige volmacht wordt verleend aan bepaalde personeelsleden om namens de interprofessionele werknemersorganisatie bepaalde handelingen te stellen.

Alle gegevens die moeten verzonden worden aan de representatieve organisaties moeten steevast naar de nationale interprofessionele organisatie worden gestuurd, en niet (enkel) naar de vakbondssecretaris, decentrale of het verbond van waaruit de ondernemingswerking wordt opgevolgd. Slechts één situatie is daarop een nieuwe uitzondering: bij klachten over kandidatenlijsten moeten niet enkel de nationale interprofessionele organisatie, maar ook de gevolmachtigden worden verwittigd door de werkgever, voor zover die een adres heeft meegedeeld. (art. 37, Wet SV 2024)

De wetgeving voorziet ook uitdrukkelijk dat de volmachthebbers die kandidatenlijsten indienen ook kunnen gevolmachtigd worden voor kiesverrichtingen die nadien volgen. (art. 33 Wet SV 2024) Uiteraard kunnen die personen ook gevolmachtigd worden voor eerdere stappen in de procedure namens de nationale interprofessionele organisatie. Ze zijn normalerwijze echter slechts gekend door de werkgever vanaf het indienen van de kandidatenlijsten, het eerste verplicht (schriftelijk) contact. Vandaar de op het eerste gezicht beperkende formulering in de wetgeving.





De mogelijkheid voor de nationale representatieve interprofessionele organisaties om volmachten te verlenen, stelt de werkgevers niet vrij van verplichtingen om telkens de nationale representatieve organisaties te informeren als de wet daarin voorziet. Zo is er inmiddels herhaalde rechtspraak waarbij afdankingen van verkozenen om dringende redenen nietig werden verklaard omdat niet de nationale interprofessionele organisatie die de kandidatuur indiende werd verwittigd, maar enkel de beroepscentrale of enkel de betrokken gevolmachtigde vakbondssecretaris.

## **REPRESENTATIEVE ORGANISATIES VAN KADERLEDEN**

De organisaties voor kaderleden die in alle ondernemingen aan de sociale verkiezingen willen deelnemen en die niet zijn aangesloten bij één van de erkende vakbonden, moeten vooraf een erkenning als “representatieve organisatie van kaderleden” bekomen (art. 14, § 1 Wet OR, art. 1, 5°). Een organisatie kan die erkenning enkel bekomen als zij:

- ten minste 10.000 leden telt;
- op nationaal vlak werd opgericht;
- een interprofessioneel karakter heeft.

Sinds de sociale verkiezingen van 1987 wordt de Nationale Confederatie voor het Kaderpersoneel (NCK) als representatieve organisatie van kaderleden erkend. Het adres van de NCK is: Lambermontlaan 171, b4, 1030 Brussel.



## 10. UITSTEL VAN DE VERKIEZINGEN

### 1 VERKIEZINGEN NA DE VERKIEZINGSPERIODE

In een aantal gevallen kunnen er nog sociale verkiezingen doorgaan buiten de officiële periode van 13 mei tot en met 26 mei 2024:

- in geval van gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen. De nieuwe verkiezingsprocedure moet worden aangevat binnen de 3 maanden na de definitieve nietigverklaring;
- zodra het aantal effectieve afgevaardigden kleiner is dan 2 en er geen plaatsvervangers en geen niet-verkozen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten (art. 21, § 4 Wet OR, art. 63 Wet Welzijn).

Die hernieuwing moet automatisch gebeuren zonder overheidstussenkomst. De werkgever is dus verplicht om de verkiezingsprocedure opnieuw te starten zodra er geen 2 werknemersmandaten meer kunnen worden ingevuld. Het eerste gedeelte van de verkiezingsprocedure moet echter niet worden overgedaan (tussen dag X-60 en dag X). Men start de verkiezingsprocedure vanaf dag X. De nieuwe verkiezingsprocedure is dus gebaseerd op de vroegere beslissingen rond de indeling in technische bedrijfseenheden, leidinggevende functies en kaderleden;

- wanneer de procedure te laat werd ingezet en de onderneming aan de voorwaarden voldeed voor oprichting of hernieuwing van een orgaan;
- wanneer de beroepen bij de arbeidsrechtbanken vertragingen veroorzaken in de procedure;
- wanneer de verkiezingsprocedure werd geschorst door staking of gedeeltelijke werkloosheid (art. 13, Wet SV 2024 - zie ook punt 3 van dit hoofdstuk);
- wanneer de verkiezingen worden opgeschort omwille van gehele of gedeeltelijke stopzetting van de activiteiten van de onderneming (art. 21, § 9 Wet OR, art. 55 Wet Welzijn - zie ook punt 2 van dit hoofdstuk).



*Wanneer een onderneming tussen 2 officiële verkiezingsperiodes de drempel van 50, resp. 100 werknemers bereikt, kunnen er geen tussentijdse sociale verkiezingen worden geëist. Dat geldt bijvoorbeeld voor een onderneming die tijdens de referentieperiode voorafgaand aan de sociale verkiezingen nog geen 50 werknemers telde, maar na de sociale verkiezingen van 2024 ruim 100 werknemers telt. Er zal in die onderneming maar een OR, resp. een Comité PB moeten worden opgericht als de onderneming in functie van de volgende referentieperiode van sociale verkiezingen in 2028 verkiezingsdrempels bereikt.*

*Een onderneming die echter nu aan de voorwaarden voor verkiezing voldoet (gemiddeld aantal werknemers tijdens de referentieperiode gelijk of groter dan 50, resp. 100 werknemers) en die de verkiezingsprocedure voor één of beide organen niet opstartte, kan nog wel tot in 2028 gedwongen worden de verkiezingsprocedure op te starten!*



## 2 UITSTEL VAN DE VERKIEZINGEN

De verkiezingen kunnen met 1 jaar worden uitgesteld:

- wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- bij gedeeltelijke sluiting, door stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal werknemers hierdoor daalt beneden de 100 (OR), resp. 50 werknemers (Comité PB) (art. 21, § 9 Wet OR, art. 55 Wet Welzijn).

Het volstaat echter niet dat deze voorwaarden zijn vervuld opdat de werkgever autonoom kan beslissen de verkiezingen uit te stellen. Hij moet hiervoor de voorafgaande toestemming krijgen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Vooraleer toestemming te verlenen, moet de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten de toestemming vragen van de OR, resp. het Comité PB. Als er in de onderneming bij een vorige verkiezing nog geen OR, resp. een Comité PB was opgericht, moet er toestemming worden gevraagd aan de vakbondsafvaardiging.

Het uitstel van de verkiezingen kan maximaal voor 1 jaar worden verleend. De bestaande OR, resp. het Comité PB blijven gedurende die periode fungeren. De personeelsafgevaardigden en kandidaten blijven ook beschermd.

## 3 SCHORSING VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE OMWILLE VAN STAKING OF GEDEELTELIJKE WERKLOOSHEID

Het artikel dat voorzorg in de mogelijkheid van schorsing van verkiezingsprocedure bevatte een aantal onduidelijke onduidelijkheden. Het is voor de verkiezingen van 2024 verduidelijkt wat betreft het moment van herneming van de procedure.

Bij staking of gedeeltelijke werkloosheid na de dag van aanplakking van de verkiezingsdatum kan één van de vakbonden die kandidaten kan voordragen de schorsing van de verkiezingsprocedure vragen (art. 13 Wet SV 2024). Het gaat slechts om een mogelijkheid, bedoeld om de verkiezingen later in een serenere sfeer te laten plaatsvinden of om problemen door het samenval van procedurestappen met een staking of gedeeltelijke werkloosheid te herstellen.

Voorwaarden hiervoor zijn:

- hetzij de meerderheid van de werknemers (d.i. meer dan 50% volgens de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is;
- hetzij 25% van de betrokken kiescategorie tijdelijk werkloos is op basis van de RVA-documenten.



Er kunnen zich dan 3 situaties voordoen:

- de werkgever en de vakbonden die kandidaten kunnen voordragen beslissen samen om de verkiezingen toch voort te zetten. In dat geval lopen de termijnen die betrekking hebben op de verkiezingsprocedure gewoon door;
- werkgever en vakbonden gaan akkoord om de verkiezingsprocedure te schorsen en de twee partijen stellen samen de datum vast waarop de verkiezingsprocedure wordt geschorst. De schorsing van de verkiezingsprocedure gaat in op de overeen- gekomen datum;
- als de werkgever en de vakbonden de datum waarop de verkiezingsprocedure wordt geschorst, niet samen vaststellen, gaat de periode van schorsing in op het moment dat de voorwaarden bereikt zijn.

De werkgever en de vakbonden die kandidaten kunnen voordragen komen de datum overeen waarop de verkiezingsprocedure wordt hernomen. Indien ze hier geen akkoord over kunnen vinden, neemt de schorsing een einde op de dag waarop de voorwaarden voor de schorsing niet langer vervuld zijn. De verkiezingsprocedure loopt dan gewoon door.



## 11. ELEKTRONISCH STEMMEN

De sociale verkiezingen 2024 brengen een verdere technische versoepeling van het elektronisch stemmen met zich mee. Zo wordt afgestapt van het principe dat de stembsoftware verplicht moet geïnstalleerd worden op het netwerk van de onderneming.

De onderneming kan dus, in samenspraak met de fabrikant, kiezen of er een beveiliging via haar netwerk zal zijn of via het netwerk van de fabrikant. In het tweede geval moeten de infrastructuur en de toepassing die instaan voor het registreren van de stemmen zelf voorzien in een degelijke beveiliging. De fabrikant dient dan ook de nodige garanties te bieden en de gebruikende onderneming in te lichten over de wijze waarop wordt voldaan aan de voorwaarden inzake betrouwbaarheid, veiligheid, de onmogelijkheid van manipulatie evenals het geheim van de stemming.

Merk op dat er niet wordt afgestapt van het principe dat stemmen op afstand enkel kan vanuit de gebruikelijke werkpost. Het akkoord over elektronisch stemmen op afstand dient deze voorwaarden te definiëren, waarbij de nodige aandacht moet zijn voor de omstandigheden zodat de kiezer in alle discretie en vertrouwen zijn stem kan uitbrengen.

### 1 **BESLISSING VAN DE OR, RESP. HET COMITÉ PB OF AKKOORD TUSSEN VA EN WERKGEVER**

De beslissing om elektronisch te stemmen moet worden genomen door de OR, resp. het betrokken Comité PB. Als er geen Comité PB en OR is, dan wordt er een akkoord gesloten tussen de VA en de werkgever (art. 74 Wet SV 2024). Dit zorgt er voor dat één partij in het Comité PB of OR het elektronisch stemmen niet kan blokkeren. In een juridische entiteit die bestaat uit meerdere technische bedrijfseenheden moet er in elke OR, resp. elk Comité PB of tussen VA en WG een akkoord worden gesloten.

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen vergt geen unaniem akkoord. Maar hoe wordt een beslissing geldig genomen? Hiervoor moet het huishoudelijk reglement van het overlegorgaan worden geconsulteerd. Is er geen huishoudelijk reglement of werd er niets in opgenomen over hoe er geldige beslissingen werden genomen, dan moet er alsnog unanimiteit zijn binnen het overlegorgaan.

Het feit dat de beslissing door een overlegorgaan of door de VA samen met de werkgever moet worden genomen, impliceert dat elektronisch stemmen enkel mogelijk is wanneer er al een vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is in de onderneming. Geen vakbond = niet elektronisch stemmen.

De beslissing om elektronisch te stemmen maakt deel uit van de vermeldingen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (cf. mededelingen op dag X).



In feite gaat het om een viervoudig akkoord:

- een akkoord over het principe dat er elektronisch wordt gestemd;
- een akkoord over het materiaal dat voor de elektronische stemming wordt gebruikt (software en hardware). Dit betekent dan ook dat de OR, resp. het Comité PB of de VA vooraf moet worden ingelicht over de intentie van de werkgever om in de onderneming ( of in bepaalde vestigingen) elektronisch te stemmen.
- een akkoord over wat de gebruikelijke werkpost is van waaruit elektronisch kan worden gestemd;
- een akkoord over specifieke voorwaarden binnen de onderneming om het geheim van de stemming te verzekeren.

## **2 AFSPRAKEN MAKEN OVER STEMMEN VANAF DE GEBUIKELIJKE WERKPOST**

Wanneer het Comité PB of de OR, of als er geen van beide overlegorganen is, de VA en de WG, hierover een akkoord sluiten, dan kan het toegestaan worden dat werknemers vanaf hun gebruikelijke werkpost hun stem uitbrengen. Dit via een drager (bv. een laptop) die is aangesloten op een via een end-to-end versleutelde netwerkverbinding waarbij een betrouwbare authenticatie van de kiezer wordt gegarandeerd, en mits alle vereisten (zie verder) voor het stelsysteem vervuld zijn. Wanneer hierover een akkoord is, is het van groot belang om duidelijke afspraken te maken over:

- de gebruikelijke werkposten in de onderneming. Dit bij voorkeur in een lijst die per afdeling en functie de gebruikelijke werkposten vastlegt;
- de maatregelen die gaan worden genomen om het stemgeheim te bewaren;
- de werking van het stembureau.

De bedoeling van het stemmen vanop de gebruikelijke werkpost is om werknemers die dagelijks op een computer achter een bureau werken toe te laten om via hun computer te stemmen, zonder zich te moeten verplaatsen naar een stembureau. Ook tele- of thuiswerkers kunnen op deze manier stemmen, via een VPN-verbinding met het netwerk van de onderneming, of via het voldoende beveiligde netwerk van de fabrikant van het stelsysteem. Ze moeten zich dan niet meer naar het stembureau begeven.

Meer en meer stellen we echter vast dat werkgevers de mogelijkheid willen bieden om via de smartphone of via tablet te stemmen, en daarvoor het begrip “gebruikelijke werkpost” zeer ruim interpreteren. Het is dan ook zeer aangewezen om in de OR of het Comité PB een nominatieve lijst aan te leggen van de werknemers, of afdelingen en functiegroepen die op hun gebruikelijke werkpost probleemloos en discreet kunnen stemmen. En personeelsleden op werkposten die daar niet aan voldoen, uit te sluiten. Deze personeelsleden moeten nog steeds in het stembureau onder toezicht hun elektronische of papieren stem gaan uitbrengen.

Belangrijk is om ook afspraken te maken over het stemgeheim wanneer er wordt gestemd vanop de gebruikelijke werkpost. Daarbij horen afspraken om beïnvloeding van de kiezers tegen te gaan. Het kan bijvoorbeeld niet de bedoeling zijn dat een kandidaat in de onderneming gaat



rondwandelen tijdens de tijdsduur dat er elektronisch kan worden gestemd om kiezers “te helpen” bij het uitbrengen van hun stem. Maatregelen waaraan men kan denken zijn naargelang de specifieke inrichting van werkplaatsen, landschapskantoren en dergelijke meer:

- de mogelijkheid bieden aan werknemers om afgeschermd van blikken van collega’s hun stem uit te brengen;
- afspraken dat de hiërarchische lijn toezicht houdt op discretie van kiezers bij het stemmen vanaf de werkpost;
- een publieke gedragscode met alle kandidaten waarin ze afspreken zich te onthouden van aanwezigheid op werkposten wanneer gestemd wordt;
- het beperken van de tijdsduur waarbij gestemd kan worden;
- een melding van incidenten;
- uitdrukkelijke afspraken dat kiezers enkel hun stem uitbrengen wanneer niemand kan zien hoe ze stemmen;
- gelijktijdig stemmen per afdeling vanop de individuele werkpost na een bepaald seintje.

Hoe dan ook moet de software het geheim van de stemming waarborgen (art. 72 Wet SV 2024), moet de werkgever de voor de stembureaus gebruikte lokalen zo inrichten dat het geheim van de stemming wordt bewaard (art. 51 wet SV 2024), en de voorzitter van het stembureau ervoor zorgen dat de stemverrichtingen regelmatig verlopen. (art. 53 wet SV 2024) Inbreuken op het geheim van de stemming kunnen een nietigverklaring van de stemverrichtingen en de verplichting om alles opnieuw over te doen betekenen.

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen moet worden meegedeeld op het bericht van X. Dit is dus op hetzelfde moment als de datum en de uurregeling van de sociale verkiezingen.

### **3 VOORWAARDEN WAARAAN HET INFORMATICASYSTEEM MOET VOLDOEN**

Het informatiesysteem dat men gebruikt voor elektronisch stemmen dient te voldoen aan een aantal voorwaarden. Indien het systeem ook gebruikt wordt voor elektronisch stemmen op afstand, dient het aan bijkomende voorwaarden te voldoen.

Het spreekt voor zich dat al deze voorwaarden vóór de uiteindelijke beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen door de werknemersafgevaardigden in de OR, resp. het Comité PB of VA moeten worden geverifieerd. Dit veronderstelt dan ook dat de werkgever vooraf (tussen dag X-60 en dag X) de personeelsafgevaardigden hierover de nodige informatie geeft en de leden van de OR, resp. het Comité PB of de VA de mogelijkheid geeft om het informaticasysteem te bekijken en te testen. Wanneer een werkgever beslist om het elektronisch stemmen in te voeren voor de verkiezingen van meerdere technische bedrijfseenheden en dus voor verschillende OR en Comités PB, mag hij die informatie geven tijdens een gezamenlijke bijeenkomst van die verschillende OR en Comités PB. Nadien zal wel elke OR apart en ook elk Comité PB apart zijn goedkeuring moeten geven om het elektronisch stemmen in de onderneming of vestiging te organiseren.



## Voorwaarden voor elektronisch stemmen

Het informaticasysteem dat wordt aangewend, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden:

- Het moet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de OR en Comités PB regelen. D.w.z. dat het systeem de naleving van de Wet OR, de Wet Welzijn en de Wet SV 2024 moet waarborgen;
- het informaticasysteem moet de gegevens registreren die moeten worden opgenomen in het proces-verbaal van de verkiezingen, met name:
  - de datum van de verkiezingen;
  - het orgaan waarvoor verkiezingen worden georganiseerd (OR of Comité PB);
  - het nummer van het stembureau;
  - het betrokken kiescollege (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers of gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden);
  - het aantal kiezers dat aan de stemming heeft deelgenomen;
  - het aantal blanco stemmen;
  - het aantal lijststemmen (aantal kopstemmen);
  - het aantal uitgebrachte stemmen enkel ten voordele van bepaalde kandidaten van de lijst (aantal naamstemmen);
  - het aantal stemmen dat elke kandidaat heeft behaald (optelling van naamstemmen + aantal kopstemmen die aan de betrokken kandidaat werden overgedragen);
  - het aantal effectieve mandaten per lijst;
  - de naam en voornaam van de effectief verkozenen per lijst;
  - de naam en voornaam van de plaatsvervangers per lijst.
- Bij het begin van de kiesverrichting moet een beeldscherm worden getoond dat een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten (bv. NCK nummer 4).
- Wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in volgorde van hun voordracht.
- De schermen moeten de neutraliteit en objectiviteit van de verkiezingen waarborgen. Er mag dus geen enkele lijst of geen enkele kandidaat worden bevoordeeld of benadeeld door de presentatie van de lijsten op de beeldschermen.
- Het informaticasysteem mag niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd. Als de kiezer ongeldig stemt (bv. tegelijkertijd stemt op verschillende lijsten) moet de kiezer een bericht krijgen dat hij ongeldig heeft gestemd en moet hij worden uitgenodigd om zijn stem opnieuw uit te brengen.
- Wanneer een kiezer meer naamstemmen uitbrengt op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen.
- Wanneer de kiezer tegelijkertijd  n of meer naamstemmen uitbrengt  n een kopstem, moet het beeldscherm eveneens een bericht tonen dat de kiezer duidelijk maakt dat hij moet kiezen tussen  n of meer naamstemmen en een kopstem. De kiezer moet worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen.





- Het informaticasysteem moet ook de nodige waarborgen bieden voor wat betreft de betrouwbaarheid, veiligheid en geheimhouding van de stemming. Bovendien moet het verzekeren dat de geregistreerde gegevens niet kunnen worden gemanipuleerd.
- Het informaticasysteem moet de garantie geven dat de resultaten van de stemming worden bewaard en bij betwisting van de uitslag van de verkiezingen moet het mogelijk zijn een herstelling van de stemmen te laten uitvoeren. Bovendien moet in geval van beroep bij de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof de mogelijkheid bestaan voor de arbeidsrechtbank en/of het Arbeidshof om de stemverrichtingen en de resultaten te controleren. De elektronische dragers (harde schijf, magneetkaarten....) en andere documenten die voor de stemming werden gebruikt, moeten dus (net als de stembiljetten bij "gewone stemming") in de onderneming worden bewaard tot uiterlijk dag Y+25. Als beroep werd ingediend bij de arbeidsrechtbank moeten deze aan de arbeidsrechtbanken worden overgemaakt.
- Het systeem van elektronisch stemmen mag enkel worden gebruikt als (art. 73 Wet SV 2024):
  - het wordt vergezeld van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de hierboven vermelde voorwaarden;
  - de fabrikant ondersteuning kan waarborgen als er zich op het ogenblik van de verkiezingen technische problemen zouden voordoen;
  - de broncode van het systeem werd neergelegd bij de FOD WASO.

### **Voorwaarden voor elektronisch stemmen op afstand**

Specifiek met betrekking tot een systeem van elektronische stemming op afstand, verduidelijken de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad deze vereisten, en stellen dat het aangewende systeem de volgende garanties moet bieden. Deze vereisten hebben afhankelijk van de keuze ook betrekking op het netwerk van de onderneming, dan wel het netwerk van de fabrikant.

- Het systeem moet betrouwbaar en veilig zijn. Dit betekent dat de infrastructuur en de toepassing waarmee de stemmen geregistreerd worden, zelf een hoog niveau van cybersecurity moeten voorzien en waarborgen. Indien een cloudtoepassing wordt gebruikt, moet die aan voldoende veiligheidsregels voldoen;
- Het mag niet mogelijk zijn de geregistreerde gegevens te manipuleren;
- Niet-stemgerechtigde personen mogen niet de mogelijkheid hebben een stem uit te brengen; de kiezers moeten dus geïdentificeerd worden en hun hoedanigheid van kiezer moet gecontroleerd worden;
- Het geheim van de stemming moet gegarandeerd zijn: dit betekent dat elke link tussen de identiteit van de kiezer en gegevens betreffende authenticatie enerzijds, en zijn identiteit en de geregistreerde stem anderzijds onmogelijk gemaakt dient te worden. Technisch gezien moeten de data in transit dus "end-to-end" zijn, d.w.z. vanaf het toestel van de kiezer tot de applicatie. Die gegevens moeten onschendbaar zijn, waardoor bepaalde applicaties niet gebruikt kunnen worden;
- Het systeem voor elektronisch stemmen moet zodanig beschikbaar zijn dat de kiezers hun stem kunnen uitbrengen in de daartoe voorziene periode. Het systeem moet dus cyberaanvallen (ook volumetrische) en andere rampen kunnen afweren. Het systeem moet over voldoende capaciteit beschikken zodat gestemd kan worden en er moet externe support voor de kiezers mogelijk zijn;



- De drager waarop wordt gestemd, (end-point device) moet beveiligd zijn, de browser die gebruikt wordt, dient de nodige veiligheid te garanderen en indien een webtoepassing wordt gebruikt, mag deze geen cookies registreren die informatie bevatten over de stemming;
- Het authenticatieniveau voor de kiezers en de administrator dient een minimaal beveiligingsniveau te garanderen. Gezien de gevoeligheid van de verwerkte gegevens, kan een analogie worden gemaakt met de authenticatielevels die worden gehanteerd voor de toepassingen binnen de gezondheidszorg (authenticatiesysteem van de sociale zekerheid);
- De kiezers moeten voldoende ingelicht en geresponsabiliseerd zijn over de stemprocedure en de beveiligingsvoorwaarden, om acties zoals phishing te vermijden. Hiervoor kan best een eenvoudige URL gekozen worden, zodat de kiezer die kan intypen in de zoekbalk, en moeten de kiezers ingelicht worden over de werking van cookies.

## 4 VORMING

Zowel de leden van de stembureaus (voorzitter, secretaris en bijzitters), de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, als de getuigen en de kiezers moeten een passende opleiding krijgen om aan de elektronische stemming te kunnen deelnemen. Dit betekent dat de werkgever de mogelijkheid moet voorzien om vooraf kennis te maken met de gebruikte apparatuur en software (art. 75 Wet SV 2024).



*Bij de sociale verkiezingen van 1995 werd ook uitdrukkelijk in het KB elektronisch stemmen bepaald dat de kandidatenlijsten die tijdens deze oefensessies worden gebruikt fictieve namen moeten bevatten en in geen geval mag worden gewerkt met de namen van de kandidaten voor de sociale verkiezingen. Nu staat dat niet meer in de wetgeving, maar het is niet onbelangrijk om polls, zogenaamde voorverkiezingen of trendsetting en beïnvloeding te vermijden!*

## 5 VOORBEREIDING VAN HET ELEKTRONISCH STEMMEN

### 5.1 SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN DE STEM BUREAUS

De samenstelling van de kiescolleges en de stembureaus gebeurt op dezelfde wijze als wanneer er met potlood en papier (op de gewone manier) zou worden gestemd. Elk kiescollege moet dus ook afzonderlijk stemmen. Als er een gemeenschappelijk kiescollege is voor arbeiders en bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden) brengt elke kiezer twee stemmen uit: één voor de arbeiderskandidaten en één voor de bediendenkandidaten.

### 5.2 INBRENGEN VAN DE KANDIDATENLIJSTEN

De definitieve kandidatenlijsten zullen vóór de verkiezingen moeten worden geëncodeerd. De getuigen van het hoofdstembureau kunnen die encoding van de kandidatenlijsten bijwonen (art. 77 Wet SV 2024). Bijkomende informatie en aandachtspunten voor de getuigen lees je in het “Getuigenboekje” dat het ACV te beschikking zal stellen.



### **5.3 STEMMING PER BRIEF**

Ook wanneer er wordt beslist om elektronisch te stemmen, kunnen de kiezers die op het ogenblik van de verkiezingen niet in de onderneming aanwezig zijn onder bepaalde voorwaarden per brief hun stem uitbrengen.

Om de geheimhouding van de stemming per brief te waarborgen, zal bij elektronisch stemmen, de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau. De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO geeft daarover een aantal precieze instructies:

- De eerste 10 kiezers die zich op de dag van de onderneming in het hoofdkiesbureau aanbieden om elektronisch te stemmen, krijgen een papieren stembiljet.
- De ingevulde stembiljetten worden in een blanco omslag gestopt en toegevoegd aan de omslagen met de stembiljetten van de werknemers die per post per brief hebben gestemd. Deze maatregel is bedoeld om het stemgeheim van de kiezers die per brief stemmen te waarborgen. En er zo voor te zorgen dat er behalve de briefstemmers ook nog minstens 10 niet-briefstemmers op papier een stem uitbrengen. In ondernemingen waar vanop de gebruikelijke werkpost elektronisch wordt gestemd, en er geen stembureau meer is, maar wel stemmen per brief mogelijk is, zal de voorzitter er moeten voor zorgen dat minstens 10 bijkomende kiezers toch op papier stemmen. En deze stembrieven worden gemengd met de stembrieven van de briefstemmers om het stemgeheim te verzekeren.
- Bij de afsluiting van de kiesverrichtingen (en voor de uitslag van de stemming wordt berekend) wordt elke omslag opengemaakt en zal de voorzitter van het stembureau een elektronische stem uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op het stembiljet werd aangeduid. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

Wanneer het stembiljet meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn of wanneer er tegelijkertijd naamstemmen en kopstemmen werden uitgebracht voor eenzelfde lijst, dan wordt deze stem door de voorzitter van het hoofdstembureau ingebracht als een kopstem.

De verdere verwerking van de (ongeldige) stembiljetten gebeurt op identiek dezelfde wijze als bij de gewone stemming op papier. We beschrijven dit uitgebreid in “Getuigenboekje” dat het ACV te beschikking zal stellen.

### **5.4 VERDELING VAN DE MANDATEN EN AANWIJZING VAN EFFECTIEVEN EN PLAATSERVANGERS**

Wanneer er elektronisch wordt gestemd en geteld, moet de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen (effectieven en plaatsvervangers) niet noodzakelijk elektronisch gebeuren. Het is dus toegelaten alleen de stemming en telling elektronisch te laten gebeuren en nadien manueel over te gaan tot de verdeling van mandaten en aanwijzing van verkozenen (zie ook de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).



## 12. TAALGEBRUIK BIJ SOCIALE VERKIEZINGEN

De verkiezingen mogen niet in om het even welke taal worden georganiseerd. Mededelingen, aanplakkingen, oproeping voor de verkiezingen, e.d. moeten in de juiste taal gebeuren. De taal die moet worden gebruikt, is afhankelijk van de regio waar de onderneming is gevestigd.

Verschillende mogelijkheden doen zich voor:

- ondernemingen gevestigd in Brussel-Hoofdstad;
- ondernemingen gevestigd in gemeenten met faciliteiten;
- ondernemingen gevestigd in het Vlaamse gewest;
- ondernemingen gevestigd in het Waalse gewest;
- ondernemingen gevestigd in het Duits taalgebied.

De plaats waar de exploitatiezetel is gevestigd (en dus niet de plaats van de maatschappelijke zetel), bepaalt welke taalwetgeving van toepassing is.

### 1 BRUSSEL-HOOFDSTAD

In de 19 gemeenten van Brussel-Hoofdstad moeten de verkiezingen worden georganiseerd in het Nederlands voor het Nederlandstalig personeel en in het Frans voor het Franstalig personeel.

Een personeelslid wordt geacht Nederlands- of Franssprekend te zijn naargelang het taalgebied waar hij woont. Dit vermoeden kan echter worden weerlegd. Voor de inwoners van de 19 gemeenten moet naar andere criteria worden gekeken, bijvoorbeeld: de taal van de identiteitskaart of de arbeidsovereenkomst of de taal waarin de sociale documenten worden opgesteld.

In principe moet met eentalige documenten worden gewerkt. Voor de Nederlandstaligen moet men dus eentalig Nederlandstalige documenten gebruiken. Voor de Franstaligen moeten eentalig Franstalige documenten gebruikt worden. Wanneer er in een onderneming zowel Nederlandstaligen als Franstaligen werken, moeten de documenten zowel in het Nederlands als in het Frans worden aangeplakt. De documenten die zich richten tot de individuele werknemers (oproepingsbrieven, stembiljetten...) moeten in de taal van die werknemer worden opgesteld.

Wat de hoofdstembureaus gevestigd in de 19 Brusselse gemeenten betreft, mogen de stembiljetten tweetalig zijn om het geheim van de stemming te verzekeren.

Wanneer de samenstelling van het personeel dit rechtvaardigt (bv. in de onderneming worden veel mensen tewerkgesteld die onvoldoende de Nederlandse, resp. Franse taal beheersen) mag de werkgever de verkiezingsdocumenten vertalen in één of meerdere talen. Alleen de Nederlandstalige, resp. Franstalige documenten zullen dan echter als geldige documenten kunnen worden beschouwd.



## 2 GEMEENTEN MET FACILITEITEN

De gemeenten met faciliteiten zijn de gemeenten gelegen in een bepaald taalgebied (het Nederlandse, het Franse of Duitse taalgebied), waar taalfaciliteiten zijn voorzien voor de minderheden. Deze gemeenten zijn opgesomd in de wet van 2 augustus 1963. Het zijn voornamelijk de 6 randgemeenten van de Brusselse agglomeratie en een bepaald aantal taalgrensgemeenten.

Als Vlaamse faciliteitengemeenten werden erkend: Spiere-Helkijn, Mesen, Ronse, Herstappe, Voren, Bever, Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, St.-Genesius-Rode, Wemmel en Wezembeek-Oppem. Daarnaast zijn er ook gemeenten in Wallonië met faciliteiten voor de Nederlandstaligen: Comines-Warneton, Mouscron, Flobecq, Enghien. En ook twee gemeenten met faciliteiten voor de Duitstaligen: Malmédy en Waismes.

In deze gemeenten moeten de verkiezingen worden georganiseerd in de taal van de streek. Dit betekent dus dat in de Vlaamse faciliteitengemeenten de verkiezingsprocedure in het Nederlands moet worden gevoerd, in de Waalse faciliteitengemeenten in het Frans. Vertalingen in één of meer talen mogen aan de officiële documenten worden toegevoegd als de samenstelling van het personeel dit rechtvaardigt (zie hierboven).

## 3 ONDERNEMINGEN IN HET NEDERLANDS TAALGEBIED

In Vlaanderen (met uitzondering van de hierboven genoemde faciliteitengemeenten) is het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik der talen onder meer in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemers van toepassing.

Als gevolg van dit decreet moet in Vlaanderen (dus in alle gemeenten van de provincies Antwerpen, Limburg, Oost- en West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant) heel de verkiezingsprocedure in het Nederlands verlopen. Er mogen dus enkel Nederlandstalige documenten gebruikt worden. Anderstalige documenten (Franstalige, maar ook Engelstalige!) zijn nietig. En met nietige documenten kunnen uiteraard onmogelijk geldige verkiezingen worden georganiseerd.

Wel kunnen onder bepaalde omstandigheden, bij de Nederlandstalige documenten vertalingen gevoegd worden, bijvoorbeeld wanneer in de onderneming veel mensen worden tewerkgesteld die onvoldoende Nederlands spreken. Volgens het decreet zijn vertalingen verplicht wanneer de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en:

- op eenparige aanvraag van de personeelsafgevaardigden in de OR;
- als er geen OR bestaat: op eenparige aanvraag van de vakbondsafvaardiging;
- als er geen vakbondsafvaardiging bestaat: op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie (een vakbondssecretaris).

Deze regeling moet schriftelijk worden vastgelegd. De werkgever moet ze binnen een termijn van één maand bekendmaken bij de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van het taaldecreet (Nederlandse afdeling van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht) en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. De regeling is slechts 1 jaar geldig. Zij zal dus, indien no-



dig (bv. omwille van opschorting van de verkiezingsprocedure) hernieuwd moeten worden. Voor deze hernieuwing moet dezelfde procedure worden gevolgd.

Zonder het volgen van deze procedure zijn vertalingen niet verplicht, wel mogelijk. Als men verplicht of vrijwillig gebruik zou maken van vertalingen, blijft toch enkel het Nederlandstalige document het officiële.

## **4 ONDERNEMINGEN IN HET FRANS TAALGEBIED**

In het Frans taalgebied, met uitzondering van de faciliteitengemeenten, is het decreet van 12 juli 1978 over de verdediging van de Franse taal en het decreet van 30 juni 1982 rond de bescherming van de vrijheid van gebruik van de Franse taal in betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel van toepassing.

De 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 dus worden gebruikt.

Daarnaast kunnen de werkgever en werknemers vrij een andere taal kiezen. Maar alleen de in het Frans opgestelde documenten zijn rechtsgeldig. Conform het decreet zijn vertalingen verplicht als de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en:

- op eenparig verzoek van de personeelsafgevaardigden bij de OR;
- als er geen OR is: op eenparig verzoek van de vakbondsafvaardiging;
- als er geen vakbondsafvaardiging is: op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie (een vakbondssecretaris).

## **5 ONDERNEMINGEN IN HET DUIJS TAALGEBIED**

Ondernemingen gevestigd in het Duits taalgebied moeten de verkiezingen in het Duits organiseren.

## **6 NIETIGHEID VAN DOCUMENTEN DIE IN STRIJD ZIJN MET DE TAALWETGEVING**

Tegen documenten die niet aan de taalwetgeving voldoen, kan nietigheid worden ingeroepen. De werkgever moet dan het oorspronkelijke, nietige document vervangen door een document in de juiste taal. Het gaat om een absolute nietigheid en de nietigheid geldt ook met terugwerkende kracht. Het document of de handeling wordt geacht nooit te hebben bestaan. Voor de beroepstermijnen moet worden gehandeld alsof de werkgever geen beslissing meedeelde. De vooropgestelde beroepstermijnen moeten worden gerespecteerd.



Met nietige documenten kunnen onmogelijk geldige verkiezingen worden georganiseerd. Als de werkgever dus weigert de documenten in de juiste taal ter beschikking te stellen, zou dit als element voor nietigverklaring van de verkiezingsprocedure kunnen worden gehanteerd.

Wanneer er op een bepaald moment in de procedure een klacht bij de arbeidsrechtbank wordt ingediend en de rechter in het dossier een document vindt dat niet in de juiste taal werd opgesteld, moet de rechter dit document als nietig bestempelen. De werknemers en vakbonden moeten er zelfs niet uitdrukkelijk naar vragen. De rechter moet de werkgever dan verplichten een nieuw, Nederlandstalig (resp. Frans- of Duitstalig) document op te maken.



*Een bijzonder aandachtspunt bij sociale verkiezingen is de taal waarin de lijst van de leidinggevende functies en functies van kaderleden worden opgesteld. Meer en meer ondernemingen gebruiken Engelse benamingen om de functies aan te duiden. Op basis van de taalwetgeving zou nietigheid van dergelijke, in het Engels opgestelde lijsten kunnen worden ingeroepen. Recente rechtspraak aanvaardde echter het gebruik van Engelstalige 'leenwoorden' als "C.E.O." en "C.F.O." die voorkomen in een Nederlands woordenboek. De Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (SERV) wijst erop dat het gebruik van vreemde termen, in het bijzonder voor de benaming van functies, wanneer passende alternatieven in het Nederlands voorhanden zijn, moet worden vermeden. De werkgeversorganisaties hebben zich er, net als de vakbonden, toe verbonden hun leden op te roepen deze SERV-aanbevelingen correct op te volgen.*







## **2. Het draaiboek van de sociale verkiezingen**



In de wet werd vastgelegd dat de volgende verkiezingen zullen plaatsvinden tussen 13 en 26 mei 2024. De verkiezingsprocedure bestaat uit een vaste periode van 150 dagen: een voorprocedure van 60 dagen gevolgd door een procedure van 90 dagen vóór de eigenlijke kiesverrichtingen.

Zo'n lange periode is nodig omdat een hele reeks voorafgaande stappen moeten worden vastgelegd. Telkens is daarbij voorzien in een kalender voor overleg en beslissing binnen de onderneming en in zeer korte beroepstermijnen tegen deze beslissingen. Na de beroepstermijn is een beslissing definitief en kan ze niet meer betwist worden.

Na elke stap kan de daaropvolgende logische stap worden gezet. Zo worden eerst definitieve beslissingen genomen over de grenzen van de onderneming en welke de kaderfuncties en de leidinggevende functies zijn. Pas als dat definitief is kunnen ook de namen van de kiezers, van kaderleden en leidinggevendenden worden ingevuld. De timing zit zo in elkaar dat ook een onderneming waar moeilijkheden en betwistingen opduiken, ondanks beroepsprocedures toch in de normale verkiezingskalender kan blijven. Zo komt men ondanks een strakke timing toch aan 150 dagen tussen de administratieve start van de procedure en de stemming.

Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Eenmaal datum X is bepaald, kunnen alle andere data in de verkiezingsprocedure worden afgeleid. We zullen ze aanduiden in functie van dag X of dag Y:

- dag X: de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt;
- dag Y: de datum van de verkiezingen;  $Y = X + 90$ .

In de periode voor en na de verkiezingen moeten bepaalde formaliteiten worden vervuld. Voor de berekening van die data moet altijd worden geteld in kalenderdagen en niet in werkdagen.

Als de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of inactiviteitsdag uitgevoerd zijn (art. 13 Wet SV 2024).

Het is ook mogelijk de verkiezingen over meerdere dagen te spreiden. De informatie moet dan ten laatste 90 dagen voor de eerste dag van de verkiezingen worden aangeplakt. En alle andere data in de verkiezingsprocedure worden dan verder bepaald in functie van deze dag X.

In de verkiezingsprocedure moet de chronologie strikt worden nageleefd. Het niet respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf de nietigheid van de verkiezingen tot gevolg hebben. Als iets tegen een bepaalde datum moet gebeuren, aangeplakt, beslist of verstuurd worden, mag het ook altijd wat vroeger, maar nooit later. Zo mag de personeelsdienst het bericht van dag X ook al op dag X-10 aanplakken, al moet het bericht officieel gedateerd zijn op dag X die nog moet komen. Omgekeerd mag niet: drie dagen na dag X pas het bericht gaan aanplakken van dag X kan niet. De beroepstermijnen worden dan immers ingekort.

In wat volgt zullen we stapsgewijs de verschillende data in de verkiezingsprocedure bespreken. In de verkiezingskalender (p. 152) vind je een schematisch overzicht met de verschillende data.



Tot slot willen we er nog op wijzen dat de procedures voor de OR en het Comité PB twee aparte procedures zijn die in theorie los van elkaar staan. De handelingen omtrent de verkiezingen van het Comité PB kunnen niet als kennisgeving van een beslissing over het al of niet oprichten van een OR worden beschouwd. In ondernemingen waar zowel een OR als een Comité PB moeten worden opgericht, zal de werkgever de twee procedures tegelijkertijd, maar apart moeten opstarten. Er zal met andere woorden telkens een verrichting of kennisgeving moeten gebeuren voor de OR en een andere voor het Comité PB.

Een werkgever met Comité PB en OR moet alles in tweevoud doen: een keer voor OR en een keer voor Comité PB. Soms is het geheel noodzakelijk om dit dubbel te doen als het bevoegdheidsgebied, de technische bedrijfseenheid, van de ondernemingsraad niet hetzelfde is als dit van het Comité PB. Dan verschillen immers ook de kiezerslijsten van elkaar. Ook als beide geheel samenvallen wordt het onderscheid gemaakt.



## 13. De voorprocedure: X-60 tot dag X

### 1 DAG X-60: DE START VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE

Bij een eerste verkiezing moet de werkgever het initiatief nemen om de verkiezingsprocedure op te starten. Die start gebeurt door de werkgever die ten laatste op dag X -60 de eerste informatie moet geven, onder meer aan de OR en het Comité PB, bij gebrek daaraan aan de vakbondsafvaardiging. Die schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk tijdens een vergadering worden bezorgd, dat mag ook vroeger dan op X-60, maar in geen geval later. De meest voor de hand liggende werkwijze is dat dit gebeurt op de normale vergadering van deze overlegorganen in november 2023.

We wezen er al op dat de procedures voor OR en Comité PB twee afzonderlijke procedures zijn. De handelingen voor het opstarten van de verkiezingen van de OR gelden dus niet als kennisgeving van een beslissing over het al of niet oprichten van het Comité PB. Of omgekeerd. Het is immers perfect mogelijk dat de werkgever wel de procedure opstart voor de oprichting van een Comité PB, maar geen initiatief neemt om de procedure voor de OR op te starten of omgekeerd.

Als de onderneming zowel een OR als een Comité PB moet oprichten en de werkgever slechts de procedure voor één orgaan opstart, zal een ingebrekestelling en desnoods een vordering bij de arbeidsrechtbank moeten worden ingesteld om ook het opstarten van de procedure voor het andere orgaan af te dwingen. Deze vordering kan op om het even welk moment worden ingesteld, zelfs na 26 mei 2024. Natuurlijk wacht je best zo lang niet en vorder je beter zo snel mogelijk sociale verkiezingen voor het andere orgaan. De verkiezingen kunnen dan nog binnen de wettelijk voorziene termijn verlopen.



*Er is een vervelende onduidelijkheid in de wetgeving in de gevallen waarbij in ondernemingen tussen de 50 en 100 werknemers ook een ondernemingsraad wordt samengesteld uit de comitéleden. Over de vraag of de werkgever dit al bij de start van de verkiezingsprocedure moet aanduiden, ofwel pas na de verkiezingen is de wetgeving zeer onduidelijk. De administratie gaf bij eerdere geschillen al te kennen dat het volstond dit na de verkiezingen te regelen. De werkgevers kunnen dit ook eenvoudig melden aan de FOD WASO door een vakje aan te vinken in de verplichte mededelingen aan de FOD WASO. Maar daarover moet geen kennisgeving worden gedaan tijdens de verkiezingsprocedure. Over het meetelen van deze uitslagen in de officiële resultaten voor de ondernemingsraden raakten de vakbonden het eerder niet meer eens toen bleek dat het ACV in deze groep ondernemingen beduidend hoger scoorde dan gemiddeld. Onder druk van het ABVV forceerde minister De Coninck (toenmalig sp.a, nu Vooruit) daarom dat deze resultaten vanaf 2012 buiten de officiële eindcijfers bleven.*

*Sindsdien worden die apart gepubliceerd, los van de eindcijfers. Dat incident leidt nog altijd tot weinig animo om de onduidelijkheden in de procedurestappen weg te werken.*



## **2 INFORMATIE OP DAG X-60**

### **HOE EN AAN WIE MOET AL DIE INFORMATIE WORDEN GEGEVEN?**

De informatie van X-60 moet altijd aan alle personeelsleden worden gegeven, moet altijd worden bezorgd aan de drie vakbonden en moet worden bezorgd aan OR en Comité PB, en als die er niet zijn aan de vakbondsafvaardiging. Dat moet altijd schriftelijk of elektronisch.

De werkgever moet uiterlijk op dag X-60 schriftelijk informatie geven die aanleiding is voor verdere consultatie (art. 10 Wet SV 2024): dat is de eerste stap in de verkiezingsprocedure. Die volledige schriftelijke informatie over elk van de navolgende punten moet worden bezorgd aan Comité PB, en als het Comité PB er niet is aan de vakbondsafvaardiging. Dat hoeft niet noodzakelijk tijdens een vergadering te gebeuren: dat kan ook met een nota die aan alle leden van deze overlegorganen wordt bezorgd.

In alle gevallen, zelfs als er geen vakbondsafvaardiging is, moet die informatie ook aan alle vakbonden worden gestuurd. Hoe dat gebeurt, mag de werkgever kiezen. Hij kan het modelformulier van X-60 op de webapplicatie van de FOD WASO uploaden, waar het dan opvraagbaar is door de drie vakbonden en desgevallend voor de kaderorganisatie NCK. Bij het ACV komt dit bericht dan automatisch terecht in de mailbox van de betrokken vakbondssecretaris. De werkgever kan er ook voor kiezen het document per (aangetekende) post naar de hoofdzetels van de drie vakbonden te sturen. Als er een OR wordt verkozen, moet ook de kaderorganisatie NCK een kopie krijgen. De werkgever is ook verplicht om al voor X-60 een aantal basisinlichtingen mee te delen aan de FOD WASO (identificatiegegevens) (art.68 Wet SV 2024). Dat kan elektronisch via de webapplicatie van de FOD, of desnoods op papier via een statistische steekkaart die door de FOD WASO kan worden bezorgd.

In alle gevallen, ongeacht of er al dan niet een OR, Comité PB of vakbondsafvaardiging aanwezig is, moet al deze info van X-60 bovendien ook aan alle personeel bekend gemaakt worden. Dat kan door een 'fysieke' aanplakking, ofwel door een elektronisch bericht (bv. mail of intranet) te beschikking te stellen. Als hij kiest voor dit laatste moeten alle personeelsleden tijdens hun werkuren toegang hebben tot dit bericht, dus ook de portier, het onderhoudspersoneel... Hebben zij geen toegang tot dit bericht tijdens hun normale werkuren, dan moet er een fysieke aanplakking komen of moet de werkgever er voor zorgen dat deze personeelsleden tijdens hun normale werkuren het bericht kunnen raadplegen. Niet conform de letter van de wet maar wel volgens het doel is een werkwijze waarbij de informatie elektronisch wordt bezorgd aan personeelsgroepen met computer-toegang en een schriftelijke kopie aan de overige personeelsgroepen.

De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) verduidelijkt dat het de bedoeling is dat bij een procedure voor een OR, de OR de info krijgt over de OR. Het Comité PB krijgt de info over het Comité PB: het gaat immers om twee verschillende procedures. Maar aangezien alle werknemers alle info krijgen, geldt dat ook voor de Comité PB-leden en de OR-leden.



### **3 WELKE INFORMATIE MOET WORDEN BEZORGD ?**

#### ***AFBAKENING VAN DE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEDEN (ART. 10, WET SV 2024)***

In geval van een eerste verkiezing moet de werkgever informatie geven over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel t.o.v. de juridische entiteit(en). In de praktijk betekent dit dat de werkgever informatie geeft over de structuur van de onderneming, vestiging(en) en bijbehorende bedrijfseenheden. Op basis van die informatie is dan later het voorstel gebaseerd tot afbakening van de technische bedrijfseenheid: welke afdelingen, vestigingen of verschillende juridische eenheden worden al dan niet samengevoegd om eenzelfde Comité PB of OR te verkiezen. Wanneer er al een OR, of Comité PB werd opgericht, moeten enkel nog wijzigingen in de structuur of indeling worden gemeld ten opzichte van de vorige keer. De werkgever kan dan bijvoorbeeld volstaan met de melding dat er geen wijzigingen zijn en de bestaande indeling wordt behouden. Belangrijk is hier na te gaan of er de afgelopen 4 jaar inderdaad geen vestigingen of aparte rechtspersonen zijn bijgekomen.

Bij rechtsprocedures is het gevaarlijk zich enkel hierop te baseren. Bij een betwisting over de afbakening van de TBE moeten alle betrokken rechtspersonen worden opgeroepen. De werkgever moet immers hier geen opsomming doen van alle juridische eenheden waaruit de TBE bestaat, slechts van de wijzigingen ten opzichte van vorige keer. In het verleden liepen procedures spaak omdat bepaalde juridische entiteiten die in 2008 of vroeger werden toegevoegd over het hoofd werden gezien. De werkgever hoefde die toevoeging niet meer te melden in het bericht X-60 van 2012, 2016 en 2020. De mededeling op X-60 kan in die zin ook misleidend zijn.

#### ***AANTAL PERSONEELSLEDEN PER CATEGORIE (ART. 10, WET SV 2024)***

De werkgever moet op dezelfde wijze informatie geven over het aantal arbeiders, bedienden en jeugdige werknemers dat in de onderneming in dienst is op dag X-60.

Voor deze mededeling wordt simpelweg iedere werknemer meegeteld die op dag X-60 krachtens een arbeids- of leerovereenkomst met de onderneming verbonden is, evenals de gelijkgestelde werknemers. Alle bijzondere regels die later zullen gelden voor het precies berekenen van de wettelijke drempel gelden hier nog niet: het gaat om een eerste aanduiding van de personeelsaantallen. Er moet geen omrekening gebeuren van deeltijdsen naar voltijdsen, zowel vervangers als effectieven worden geteld en evenmin worden uitzendkrachten meegeteld.

Om het onderscheid te maken tussen arbeiders en bedienden baseert men zich op de aangifte bij de RSZ. Voor deze informatie moet er geen onderscheid worden gemaakt tussen bedienden, kaderleden en leidinggevenden met een arbeidsovereenkomst als bediende. Ze worden allemaal meegeteld als bedienden.

Deze informatie is nog niet bindend voor kiezers, mandaten of drempels, maar geeft wel al aan of er waarschijnlijk een Comité PB of OR moet komen. Door het vervroegen van de referterperiode bij deze verkiezingen is het nu echter voor het eerst mogelijk om op X-60 al te beschikken over de definitieve cijfers van de inmiddels afgesloten officiële referterperiode voor het berekenen van de



drempel. Bij vorige verkiezingen viel de datum X-60 nog binnen de referentieperiode zelf. Daardoor kon er op X-60 nog geen definitief cijfer zijn van de gemiddelde tewerkstelling in de referentieperiode. Nu wel.

## **DE FUNCTIES VAN HET LEIDINGGEVEND PERSONEEL (ART. 10 3° WET SV 2024)**

Deze functies moeten verduidelijkt worden door hun benaming en inhoud (bevoegdheden) mee te delen. Bij wijze van aanduiding (indicatief) wordt de lijst van personen die deze functies uitoefenen aan de lijst van functies toegevoegd. Er kunnen ook vacante functies worden vermeld of namen van leidinggevers die niet in de betrokken TBE werken.

Gebruikelijke Engelstalige functiebenamingen (genre Chief Executive Officer of Chief Financial Officer) zijn in strijd met de taalwetgeving, al had een rechtbank vorige keer geen probleem met gangbare Engelse benamingen die in een Nederlandstalig standaardwoordenboek voorkwamen als “leenwoorden”.

Voor de leidinggevende functies mogen niet meer dan twee niveaus van de personeelsstructuur in aanmerking worden genomen (zie definitie van leidinggevend personeel in hoofdstuk 3).

## **DE FUNCTIES VAN DE KADERLEDEN (ART. 10, 4° WET SV 2024)**

Als de onderneming minstens 100 werknemers tewerkstelt en er in de onderneming op X-60 minstens 30 bedienden worden tewerkgesteld, moet de werkgever de functies van de kaderleden meedelen. Bij wijze van aanduiding (indicatief) moet hij ook de lijst van personen meedelen die deze functies uitoefenen (zie definitie van kaderleden in hoofdstuk 4).

## **DE DATUM VAN AANPLAKKING VAN HET BERICHT WAARBIJ DE VERKIEZINGS-DATUM WORDT AANGEKONDIGD (DAG X) EN DE BEOOGDE DATUM VOOR DE VERKIEZINGEN (DAG Y) (ART. 10, 5° WET SV 2024)**

Datum X valt op de 90e dag die de eigenlijke verkiezing voorafgaat. Datum Y valt in de periode die aanvangt op 13 mei 2024 en eindigt op 26 mei 2024 (art. 9 Wet SV 2024).

## **4 VAN DAG X-60 TOT DAG X-35**

Tussen dag X-60 en dag X-35 valt een periode waarbinnen de werkgever de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de vakbondsafvaardiging moet raadplegen over bepaalde informatie die hij op dag X-60 ter beschikking heeft gesteld (art. 11, Wet SV 2024).

Het gaat dus duidelijk om een raadplegingsprocedure. De werkgever moet met de OR, resp. het Comité PB of bij gebrek daaraan (een eerste verkiezing) met de vakbondsafvaardiging overleg plegen. Hij zal echter autonoom een beslissing moeten (en kunnen) nemen op dag X-35. De werkgever is dus verplicht deze aangelegenheden op de agenda van de OR, resp. het Comité PB te plaatsen, maar hij is niet gebonden door het resultaat van die raadpleging.



De thema's waarover overleg moet worden gepleegd zijn:

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht en hun beschrijving;
- de indeling van de juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten tot technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;
- de functies van het leidinggevend personeel, net als de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;
- de functies van het kaderpersoneel, net als de lijst van de personen die deze functies uitoefenen (als de onderneming minstens 30 bedienden tewerkstelt).

## **5 X-35: MEDEDELING VAN DE BESLISSING VAN DE WERKGEVER**

### ***WELKE INFORMATIE MOET WORDEN BEZORGD?***

Na raadpleging van de overlegorganen en uiterlijk 35 dagen voor de aanplakking van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, deelt de werkgever aan de OR en het Comité PB of bij gebrek daaraan aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk de volgende beslissingen mee (art. 12, Wet SV 2024):

- het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving en hun grenzen;
- 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 of grenzen;
- de functies van het leidinggevend personeel en bij wijze van aanduiding de lijst van de personen die deze functies uitoefenen;
- de functies van de kaderleden en ten indicatieven titel de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Deze beslissing en dus ook deze informatie moet niet genomen en gegeven worden als er minder dan 30 bedienden zijn in de onderneming op X-60. Er is dan wellicht ook geen apart kaderkiescollege.

### ***HOE EN AAN WIE MOET AL DIE INFORMATIE WORDEN GEGEVEN?***

De werkgever moet de informatie over al zijn beslissingen op X-35 via het modelformulier schriftelijk bezorgen aan de OR en het Comité PB, of bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging. Een kopie moet aangeplakt worden in de onderneming. De aanplakking kan vervangen worden door een elektronisch document. De regels en voorwaarden voor elektronische berichten als beschreven bij X-60 zijn hier ook van toepassing.

Ook aan de vakbonden moet een kopie worden bezorgd. Dat kan ofwel door het modelformulier op te laden in de webapplicatie van de FOD WASO waar het toegankelijk is voor de vakbonden. Ofwel kan de werkgever ervoor kiezen om het per post toe te sturen aan elk van de vakbonden (en aan de NCK bij ondernemingsraden).





## 6 X-28: MOGELIJKHEID TOT BEROEP BIJ DE ARBEIDSRECHTBANK

Uiterlijk tot dag X-28 (dus binnen de 7 dagen) kunnen de betrokken werknemers, de vakbonden en de NCK beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing die de werkgever op dag X-35 heeft meegedeeld, of als de werkgever op dag X-35 geen beslissing heeft meegedeeld omtrent de punten vermeld onder punt 3 van dit hoofdstuk (art. 12bis, Wet SV 2024).

Het niet instellen van een beroep binnen de voorgeschreven termijn stelt de werkgever die normaal gezien tot oprichting of vernieuwing van een OR, resp. een Comité PB moest overgaan en die nog geen enkele handeling heeft gesteld, niet vrij van het organiseren van sociale verkiezingen. Het Hof van Cassatie (Cass., 30 mei 1986, SRK, 1986, p. 294; Cass., 9 oktober 1989, JTT, 1989, 452) heeft immers duidelijk gesteld dat een vordering strekkend tot de veroordeling van een nalatige werkgever tot het organiseren van sociale verkiezingen, geldig kan worden ingesteld wanneer de periode waarin deze sociale verkiezingen moesten plaatshebben al is verstreken. Dit wordt ook expliciet in de tekst van de wet bepaald als een van de redenen waarbij verkiezingen later kunnen plaats hebben dan de wettelijk voorziene periode in mei 20204 (art. 70, 3° Wet SV 2024).



*Als de werkgever de verkiezingsprocedure opstartte (een mededeling gedaan tussen dag X-60 en dag X-35), ook al was die mededeling onvolledig of volgens de werknemers niet correct, dan moeten die beslissingen van de werkgever onmiddellijk worden aangevochten en moet de ontbrekende informatie, eventueel via de arbeidsrechtbank, worden afdwongen! De beroepstermijnen en voorgeschreven procedurestappen moeten dan strikt worden gerespecteerd. Als er binnen de bepaalde beroepstermijnen niets wordt ondernomen, kunnen de beslissingen van de werkgever later in de verkiezingsperiode of tot 2028 niet meer worden betwist: de beslissingen zijn dan definitief tot de volgende sociale verkiezingen van 2028.*

Dat geldt ook wanneer de verstrekte informatie op dag X-60 en X-35 onvolledig of foutief zijn volgens de werknemers. Ook hier moet men binnen de strikte termijnen klacht indienen, desnoods via de arbeidsrechtbank. Laat men deze periode voorbijgaan, dan kan men dit later niet meer aanvechten. Enkel wanneer de werkgever op X-60 helemaal niets doet gelden deze termijnen niet.

## 7 X-5: UITSPRAAK DOOR DE ARBEIDSRECHTBANK

De arbeidsrechtbank waarbij beroep werd ingesteld, doet een uitspraak binnen 23 dagen na ontvangst van het beroep. Tegen dit vonnis is geen beroep mogelijk (art. 12bis Wet SV 2024).



# 14. De eigenlijke verkiezingsprocedure: tussen dag X en dag Y

## 1 MEDEDELING OP DAG X

90 dagen voor de dag van de verkiezingen moet een gedateerd bericht worden aangeplakt met vermelding van (art. 14 Wet SV 2024):

- de datum en uurregeling van de verkiezingen;
- het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden waarvoor een OR, resp. een Comité PB moet worden opgericht;
- het aantal mandaten per orgaan en per categorie;
- de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar deze kunnen worden geconsulteerd;
- de lijst van het leidinggevend personeel, met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden ingekeken;
- als er een OR moet worden opgericht: de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden ingekeken;
- de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien (verkiezingskalender);
- de persoon of dienst die door de werkgever werd aangesteld om de oproepingsbrieven te versturen of rond te delen;
- de eventuele beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen;
- de zin: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen.”

Het bericht moet worden gedateerd (art. 14 Wet SV 2024). Deze datumvermelding van de eerste aanplakking is van groot belang. De rest van de termijnen van de verkiezingsprocedure zijn hierop gebaseerd. Het bericht mag in werkelijkheid eerder worden aangeplakt, maar dan wel met de officiële datumvermelding van dag X. Het mag niet later worden aangeplakt dan de daarop vermelde datum. Alle data worden immers afgeleid van de officiële dag van aanplakking, ook de korte beroepstermijnen van enkele dagen tegen de inhoud van het bericht. Later aanplakken dan de officiële datum zou de beroepstermijnen van amper zeven dagen nog verder inkorten. Daarom voorziet art.15 van de Wet SV 2024 dat in dat geval het bericht geldig blijft, maar de datum van de verkiezingen (en alle daaruit voortvloeiende data) moet worden aangepast: die moet 90 dagen later vallen.

### **WIE MOET DIT DOEN?**

Anders dan op X-35 en op X-60 is het op dag X de OR of respectievelijk het Comité PB die het initiatief neemt (de ene voor de procedure OR, de andere voor de procedure Comité PB). Enkel als er geen OR of Comité PB is, is het de werkgever.

In de praktijk moet er dus voordien al een akkoord of minstens een beslissing zijn in de OR en het Comité PB over deze punten. Beslissingen worden genomen overeenkomstig de bepalingen in het huishoudelijk reglement van OR of Comité PB. Als dat huishoudelijk reglement voorziet dat beslissingen bij meerderheid of bij unanimité worden genomen, dan geldt dat ook hier als regel. In de



praktijk zal het meestal de werkgever zijn die een voorstel voorbereidt en ter goedkeuring voorlegt aan de OR of het Comité PB.

De verkiezingswetgeving zegt dat het bericht moet worden aangeplakt door de OR of het Comité PB of bij gebrek daaraan door de werkgever. Dat moet gebeuren “in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming” (art. 14 Wet SV 2024). In de praktijk zal het niet per se nodig zijn dat de leden van de OR en het Comité PB of de werkgever op dag X gewapend met papborstel en affiches in alle bedrijfsafdelingen een bericht gaan plakken.

## **AAN WIE MOET AL DIE INFORMATIE WORDEN GEGEVEN?**

Aan alle personeelsleden van de onderneming. Dit met een aanplakking ‘in de verschillende secties en afdelingen’ of door een elektronisch bericht. Ook hier gelden de voorwaarden voor elektronische berichten als beschreven bij X-60 (p. 115).

De inhoud van het bericht moet overeenstemmen met het modelformulier voorzien in de bijlage van de wetgeving.

Alle informatie moet ook worden bezorgd aan de nationale secretariaten van de vakbonden. Dat kan door het modelformulier op te laden in de webapplicatie van de FOD WASO waar het toegankelijk is voor de vakbonden. Het kan desnoods ook nog per post: in dat geval stuurt de werkgever alles per post naar de nationale secretariaten van de vakbonden (en naar de NCK als er een OR is).

Het principe van de communicatie van de kiezerslijsten naar de FOD WASO op dag X is verduidelijkt in de wetgeving voor de sociale verkiezingen van 2024 (art. 14 Wet SV 2024):

- de kiezerslijsten moeten niet worden opgeladen op de webapplicatie van de FOD WASO (of verzonden via de post) indien het overlegorgaan betrokken bij de verkiezingsprocedure (OR of Comité PB), reeds is ingesteld in de onderneming. De samenstelling van dit orgaan is van geen belang;
- indien het betrokken orgaan nog niet is ingesteld in de onderneming maar indien er een vakbondsafvaardiging aanwezig is, moeten de lijsten niet worden opgeladen (of verzonden) op voorwaarde dat alle vakbonden binnen deze afvaardiging vertegenwoordigd zijn;
- indien het betrokken orgaan nog niet is ingesteld in de onderneming en indien er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is waarin alle vakbonden vertegenwoordigd zijn, moeten de lijsten wel worden opgeladen (of verzonden)

De werkgevers zijn wel verplicht om uiterlijk op dag X aan de FOD WASO de gegevens over het tewerkgesteld personeel en het aantal mandaten mee te delen. Dat kunnen ze doen via de webapplicatie van de FOD WASO of op papier via een statistische steekkaart van de FOD WASO.

Nergens staat vermeld dat deze afschriften aangetekend moeten worden verstuurd (wat wel het geval is voor de bekendmaking van de uitslagen). Het is echter sterk aan te bevelen dat ook deze zending aangetekend gebeurt. Er kan immers een rechtsvordering worden ingesteld bij afwezigheid van een beslissing.



Wanneer de aangekondigde datum van de verkiezing in het bericht op X niet precies valt op de 90e dag na de vermelde datum van aanplakking van het bericht, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezing moet dan strikt genomen worden aangepast aan de reglementaire bepalingen: dus op 90 dagen na de datum van aanplakking (art. 15 Wet SV 2024).

## 2 HET OPSTELLEN VAN DE KIEZERSLIJSTEN

Op dag X moeten samen met de verkiezingsdatum ook de voorlopige kiezerslijsten worden aangeplakt of moet door aanplakking worden meegedeeld waar deze voorlopige kiezerslijsten kunnen worden geconsulteerd (art. 14 Wet SV 2024).

Voor de wijze waarop deze kiezerslijsten moeten worden samengesteld, verwijzen we naar hoofdstuk 5, Kiezers en kiescolleges. Daar worden de voorwaarden om kiezer te zijn besproken en toegelicht hoe de voorlopige kiezerslijsten moeten worden opgesteld.

### **TOT X+7: KLACHTEN TEGEN DE VOORLOPIGE KIEZERSLIJSTEN**

Binnen 7 dagen na de neerlegging van de kiezerslijsten (dag X+7) mogen de werknemers en uitzendkrachten die op de kiezerslijsten staan bij de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, elke klacht waartoe deze voorlopige kiezerslijsten aanleiding geven, aanhangig maken (art. 22 en 30 Wet SV 2024).



*Latere klachten zijn niet ontvankelijk. Is er niet tijdig een klacht ingediend, dan kan er na dien geen nietigverklaring zijn omwille van foutieve kiezerslijsten.*

Naast de werknemers van de onderneming, kunnen ook de betrokken representatieve werknemersorganisaties (de vakbonden) en de betrokken kaderledenorganisaties (de NCK, maar alleen voor de OR-verkiezingen) bij de OR, resp. het Comité PB, of bij een eerste verkiezing bij de werkgever, klacht indienen (art. 30 Wet SV 2024).

Alle klachten waartoe de kiezerslijsten aanleiding geven, kunnen worden ingediend:

- niet-inschrijving van een kiezer;
- onrechtmatige inschrijving van een kiezer (kiezers die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden op dag Y);
- onnauwkeurigheden of fouten in de gegevens die op de kiezerslijsten moeten voorkomen (naam, voornaam, geboortedatum, datum van indienstreding, tewerkstellingsplaats, hoedanigheid van uitzendkracht);
- fouten bij de inschrijving van een kiezer bij een bepaalde categorie. Om later kandidaat te zijn moet men behoren tot de categorie waarvoor men kandidaat is. Daarvoor is de kiezerslijst bepalend. Dat wordt dus best zorgvuldig nagekeken.



*Als er betwisting is over het aantal kaderleden (al dan niet een apart kaderkiescollege) zal eveneens klacht moeten worden neergelegd tegen de (aparte) kiezerslijsten en eventueel ook rond de verdeling van mandaten. Hetzelfde geldt voor het aantal jeugdige werknemers (al dan niet apart jongerenkiescollege).*

*Ook bij betwisting van de namenlijst van het leidinggevend personeel moet er logischerwijze klacht ingediend worden. We vestigen er de aandacht op dat er ook klacht kan worden neergelegd omwille van het feit dat sommige personen niet op de kiezerslijsten voorkomen, omdat de werkgever ze beschouwt als leidinggevend personeel. Wanneer er een klacht wordt ingediend tegen de lijst van het leidinggevend personeel, moet er ook klacht worden ingediend tegen de kiezerslijsten.*

### **X+14: BESLISSING OVER DE KLACHTEN TEGEN DE VOORLOPIGE KIEZERSLIJSTEN**

Binnen de 7 dagen volgend op de indiening van de klacht (dag X+14), doet de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever, uitspraak over de klacht (art. 31 Wet SV 2024). De beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever, wordt nog diezelfde dag ter kennis gebracht van het personeel. Dit gebeurt door aanplakking van de verbeterde kiezerslijst(en) of door elektronische mededeling.

De beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever wordt ook schriftelijk (per post of elektronisch) ter kennis gebracht van de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken organisaties van kaderleden (alleen voor de OR).

### **X+21: BEROEP BIJ DE ARBEIDSRECHTBANK OVER DE VOORLOPIGE KIEZERS LIJSTEN DOOR DE VAKBONDEN**

Binnen 7 dagen volgend op deze beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever over de eerdere klacht (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de betrokken werknemers, evenals de betrokken werknemersorganisaties een klacht indienen bij de arbeidsrechtbank (art. 31 bis Wet SV 2024). De NCK heeft hetzelfde recht als er een OR moet worden verkozen. Er kan ook een beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank als de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever uiterlijk op dag X+14 nog geen beslissing heeft genomen over de gevraagde aanpassingen aan de voorlopige kiezerslijsten. Volgens de letter van de wet (art.31bis Wet SV 2024) en volgens vaste rechtspraak maakt men enkel kans bij de rechtbank als men eerst de bedrijfsinterne klachtenprocedure heeft gevolgd. Niet intern reageren, maar direct naar de arbeidsrechtbank trek ken, is in de praktijk geen optie.

### **X+28: BESLISSING VAN DE ARBEIDSRECHTBANK**

Binnen 7 dagen na de ontvangst van het beroep (uiterlijk op dag X+28) doet de arbeidsrechtbank uitspraak. Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk (art. 31bis Wet SV 2024). De beslissing van de rechtbank maakt indien nodig weer het voorwerp uit van een rechtzetting van de eerste aanplakking.



## **DEFINITIEVE KIEZERSLIJSTEN**

De kiezerslijsten worden definitief afgesloten op (art. 32 Wet SV 2024):

- dag X+7: als bij het verstrijken van de termijn voor beroep geen bezwaar werd ingediend bij de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing bij de werkgever;
- dag X+21: als bij het verstrijken van de termijn om beroep in te stellen tegen de beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever geen beroep werd ingediend bij de arbeidsrechtbank;
- dag X+28: op het ogenblik dat de arbeidsrechtbank uitspraak doet over het beroep tegen de beslissing van de OR, resp. het Comité PB of de werkgever.

De definitieve kiezerslijsten mogen de voorlopige kiezerslijsten slechts wijzigen voor die punten waarover klacht werd ingediend en overeenkomstig de beslissing waarvoor die klachten werden aangenomen.

### **TOILETTAGE VAN DE KIEZERSLIJSTEN OP DAG X+77**

De kiezerslijsten kunnen nog worden aangepast tot dag X +77, dertien dagen voor de stemming (art. 46 Wet SV 2024). Dat kan alleen als er een unaniem akkoord is in de OR, resp. het Comité PB. Als er nog geen OR, resp. Comité PB was opgericht, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging. Die unanimititeit is vereist omdat er op dat moment geen beroep meer mogelijk is.

Alleen de werknemers die op het ogenblik dat deze beslissing wordt genomen geen deel meer uitmaken van de onderneming of uitzendkrachten die niet voldoen aan de anciënniteitsvereiste kunnen van de kiezerslijsten worden geschrapt. Tegen deze schrapping is geen beroep mogelijk bij de arbeidsrechtbank. De schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus. Er kan alleen worden geschrapt, geen nieuwe namen meer toegevoegd.

De werkgever kan niet eenzijdig de kiezerslijsten aanpassen. Schrapping van de kiezerslijsten kan enkel als er een unaniem akkoord is in de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing als er een unaniem akkoord is van de vakbondsafvaardiging. Als er ook nog geen vakbondsafvaardiging is, kan de werkgever dat evenmin op eigen houtje. Het stembureau heeft geen enkele bevoegdheid om op de verkiezingsdag kiezers te weren die op de kiezerslijst staan vermeld, ook al zijn ze inmiddels ontslagen of uit dienst. Omgekeerd kan het kiesbureau geen kiezers toelaten die niet op de kiezerslijst staan, ook al zouden deze werknemers aan alle overige kiesvoorwaarden voldoen.



### 3 VERHOOGING VAN HET AANTAL MANDATEN MITS ONDERLING AKKOORD

Het wettelijk voorziene aantal leden van de personeelsafvaardiging kan worden verhoogd door een eenparig akkoord tussen de werkgever en alle vakbonden (zie hoofdstuk 6). Dit akkoord moet uiterlijk op dag X worden bereikt. Het akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende personeelscategorieën verdelen (art. 23 Wet SV 2024).

### 4 X+7 – X+28: BETWISTING VAN DE MANDATENVERDELING OVER DE VERSCHILLENDE CATEGORIEËN

Als 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 (art. 30 Wet SV 2024).

Als er in de onderneming nog geen OR of Comité PB werd opgericht, dienen zij klacht in bij de werkgever. Dit moet gebeuren uiterlijk de 7e dag na de dag van aanplakking (dag X+7).

De OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever, spreekt zich binnen de 7 dagen uit over de ingediende klacht (uiterlijk op dag X+14). Als er op basis van de klacht een wijziging wordt aangebracht aan de verdeling van de mandaten, moet deze nieuwe mandatenverdeling worden aangeplakt en moet de nieuwe verdeling onmiddellijk ter kennis worden gebracht van de werknemers- en kaderledenorganisaties (art. 31 Wet SV 2024).

Binnen de 7 dagen die volgen op deze termijn (dus uiterlijk op dag X+21) kunnen de werknemers, de vakbonden en in geval van verkiezing voor de OR ook de NCK, verhaal aantekenen tegen de genomen beslissing of bij afwezigheid van een beslissing. Dit moet gebeuren bij de arbeidsrechtbank, door het indienen van een verzoekschrift.



*Als er betwisting is over het aantal kaderleden of over het aantal jeugdige werknemers (al dan niet een aparte vertegenwoordiging) moet er wellicht eveneens klacht worden ingediend tegen het aantal mandaten en de verdeling van de mandaten over de verschillende personeelscategorieën.*

*De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 7 dagen na ontvangst van de klacht, dus uiterlijk op dag X+28. Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep of verzet mogelijk (art. 31 bis Wet SV 2024).*

Als de beslissing van de rechtbank de mandatenverdeling wijzigt, moet de nieuwe verdeling onmiddellijk worden aangeplakt. Een kopie van de aanplakking wordt overgemaakt aan de vakbonden en de NCK. Na de beslissing van de arbeidsrechtbank en na het verstrijken van de termijn voor beroep, worden het aantal mandaten per orgaan en de verdeling van de mandaten per categorie definitief (art. 32 Wet SV 2024).



## 5 X+35: HET INDIENEN VAN DE KANDIDATENLIJSTEN

De vakbonden, de NCK en groepen van kaderleden uit de onderneming zelf, moeten ten laatste 35 dagen na de aanplakking van de verkiezingsdatum, hun kandidatenlijsten bij de werkgever indienen (art. 33 Wet SV 2024). De lijsten moeten wel degelijk bij de werkgever en niet bij OR, resp. Comité PB worden ingediend. Bij elektronische indiening moet de kandidatenlijst worden opgeladen worden bij het correcte verkiezingsdossier van de betrokken onderneming in de applicatie van de FOD WASO. Bij indiening via papier en post is het van belang dat het gericht is aan de naam en het adres van de TBE die vermeld staat op het modelformulier van dag X dat aan de vakbonden is bezorgd.

Bepalend voor de uiterste datum is de datum van verzending per post of de datum van neerlegging bij de post van de aangetekende zending of de datum die door de webapplicatie van de FOD WASO werd geregistreerd bij elektronische indiening. Het gaat dus niet om de datum waarop de lijst toekomt bij de werkgever (art.33 Wet SV 2024). De kandidatenlijsten worden daarom best elektronisch ingediend via de webapplicatie van de FOD WASO zodat datum en uur van indiening zichtbaar zijn. Desnoods kan er een schermafdruk worden afgedrukt. De bewijslast voor het indienen van een kandidatenlijst ligt langs vakbondskant (Arb Rb Brussel, 22/5/1991; Verviers 18/5/2000). Ook aangetekende zendingen sluiten betwisting uit over de datum waarop de kandidatenlijsten werden ingediend. Daarom is dat een aangeraden werkwijze voor verkiezingen na de normale verkiezingsperiode. In dat geval werkt de webapplicatie van de FOD WASO mogelijk niet meer.

Het respecteren van de uiterste datum voor het correct indienen van kandidatenlijsten is langs vakbondskant van cruciaal belang! Laat men die datum voorbijgaan, dan is de kans tot deelname aan de verkiezingen voor vier jaar verkeken: geen kandidaten, geen verkozenen. Overmacht voor laattijdigheid werd in de rechtspraak niet aanvaard omdat men een beroep kan doen op aange tekende zendingen. Eventueel kunnen de kandidatenlijsten bij ontvangst ook door de werkgever “voor ontvangst” worden afgetekend: dan geldt de datum van overhandiging. In het weinig waarschijnlijke geval van problemen met de FOD-applicatie zal de uiterste datum voor het indienen van kandidatenlijsten evenredig worden verlengd. Met een bericht op de website van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) zal dit dan worden aangegeven en de modaliteiten uitgelegd (art.33 Wet SV 2024).

Het is ook aanvaard in de rechtspraak (bv. Arb Rb Kortrijk, 27/4/2004) dat een vakbond binnen de termijn van X+35 kan terugkomen op een eerdere ingezonden foutieve kandidatenlijst en die binnen de termijn nog vervangt door een correcte kandidatenlijst. Het moet dan voor de werkgever wel duidelijk zijn wat de definitieve lijst is. Dat kan ook via het elektronisch opladen van kandidatenlijsten: de laatste versie van de kandidatenlijst opgeladen tot net voor middernacht van X+35 is dan de enig geldige lijst. Met die techniek van opeenvolgende kandidatenlijsten kunnen eerdere versies van kandidatenlijsten nog tot X+35 worden aangepast, aangevuld of gewijzigd. Nadien is de mogelijkheid tot het toevoegen van kandidaten beperkt tot vervangingen.





Er moeten afzonderlijke lijsten worden ingediend voor elk kiescollege. Dus afzonderlijke lijsten voor:

- de arbeiders;
- de bedienden;
- de jeugdige werknemers: als er minstens 25 werknemers jonger dan 25 jaar in de onderneming worden tewerkgesteld;
- de kaderleden, dit enkel voor de OR en op voorwaarde dat er minstens 15 kaderleden in de onderneming worden tewerkgesteld.

Als geen enkele vakbond voor geen enkele personeelscategorie een kandidatenlijst neerlegde kan de stopzetting gebeuren na X+35 of in voorkomend geval na afloop van de beroepsprocedure tegen een kandidatenlijst waarbij deze nietig werd verklaard. In dat geval moet de werkgever ook geen kiesbureau samenstellen. Het bericht van stopzetting van de verkiezingsprocedure en de redenen moet worden aangeplakt en een bericht verzonden naar de FOD WASO. Als geen enkele vakbond kandidatenlijsten indiende voor een of andere personeelscategorie, maar er wel kandidaten zijn voor andere categorieën, zal de verkiezingsprocedure worden stopgezet voor die categorie. Het grootste kiesbureau van de resterende personeelscategorie handelt dit dan af.

#### **X+40: BEKENDMAKING VAN DE KANDIDATENLIJST**

Binnen 5 dagen na het verstrijken van de termijn van 35 dagen volgend op de aanplakking (dus uiterlijk op dag X+40), moeten de kandidatenlijsten door het ondernemingshoofd worden aangeplakt (art. 36 Wet SV 2024). De aanplakking moet gebeuren op dezelfde plaatsen als waar de aanplakking gebeurde van de verkiezingsdatum (aanplakking op dag X, dus “in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming”). De aanplakking mag weer vervangen worden door een elektronisch bericht. Het bericht van aanplakking moet vermelden:

- de namen van de kandidaten-arbeiders;
- de namen van de kandidaten-bedienden;
- de namen van de kandidaten-kaderleden;
- de namen van de jongerenkandidaten;
- de zin: “Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen.”

De lijsten worden voorgedragen in de volgorde van het nummer dat bij lottrekking aan elke organisatie is toegekend.

De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen op de kandidatenlijst worden vermeld met hun meisjesnaam, voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of overleden echtgenoot. De voornaam van de kandidaten kan nu ook al bij de eerste indiening van de kandidatenlijst worden gevolgd door hun gebruikelijke voornaam (roepnaam). Kandidaten met een roepnaam kunnen dit ook aan de werkgever zelf vragen tot X+47. Dit is erg handig voor kandidaten die onder een andere naam of voornaam dan hun officiële naam bekend zijn in de onderneming. Kandidaten kunnen elke wijziging over deze twee zaken aan de werkgever meedelen tot uiterlijk dag X+47. Binnen deze zelfde termijn (tot X +47) kunnen de kandidaten aan de werkgever ook verbeteringen betekenen van de schrijfwijze van hun naam of voornaam (art. 40 Wet SV 2024).



*Eén vertegenwoordiger van elke vakbond of kaderledenorganisatie die een lijst hebben ingediend, mag de aanplakking bijwonen (art. 36 Wet SV 2024).*



*Het is belangrijk te controleren of de werkgever effectief de volledige kandidatenlijst aanplakt. Enkel de kandidaten die op de definitieve kandidatenlijst voorkomen genieten van bescherming tegen ontslag, aldus Cassatierechtspraak (Cass, 15 mei 2000 en 30/4/1975). In het verleden was er een pijnlijk geval waar de werkgever moedwillig een ingediende kandidaat wegliep op de aangeplakte kandidatenlijst, of een kandidatenlijst ten onrechte niet aanplakte. Het werd niet opgemerkt. Het was een onderneming met verspreide tewerkstelling en de kandidaat werd ontslagen zonder beschermingsvergoeding (Arbeidshof Gent, 2003/142).*

## **X+47 KLACHT TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN**

Binnen 7 dagen volgend op de aanplakking van de kandidatenlijsten (uiterlijk dag X+47) kunnen de werknemers die op de kandidatenlijsten voorkomen, evenals de vakorganisaties die kandidatenlijsten indienden en de betrokken representatieve organisaties voor kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij nuttig achten over de voordracht van de kandidaten (art. 37 Wet SV 2024).

De werknemers die op meerdere kandidatenlijsten voorkomen, moeten hun kandidatuur intrekken op de lijsten waarvoor zij geen kandidaat willen zijn (art. 37 Wet SV 2024). De werknemer die zijn kandidatuur wil intrekken moet dit doen door een mededeling aan de werkgever en aan de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, uiterlijk op dag X+47 (art. 37 Wet SV 2024). Met die beperkte periode wil men in de wetgeving beletten dat kandidaten langdurig onder druk worden gezet om hun kandidatuur weer in te trekken. Na X +47 kan men zich daarom niet meer terugtrekken van een kandidatenlijst.

De dag na de indiening van de klacht of terugtrekking van de kandidatuur maakt de werkgever deze over aan de nationale organisaties die de lijst(en) hebben ingediend. Dit kan via de webapplicatie van de FOD WASO of via de post. In dit laatste geval moet de werkgever de klacht ook bezorgen aan de volmachthebber als hij een adres meedeelde. In geval van een klacht beschikken deze organisaties over een termijn van zes dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten, als zij dit wensen, te wijzigen (art. 37 Wet SV 2024).

Uiterlijk op dag X+56 laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken die al dan niet werden gewijzigd door de kandidaten, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden, door de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen of door de werknemers die hun kandidatuur intrekken.

Binnen de 5 dagen na de aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst (dus uiterlijk op dag X+61) kunnen de betrokken werknemers, de betrokken vakbonden en de NCK (in geval van aparte vertegenwoordiging van kaderleden voor de OR) bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten (art. 39 Wet SV 2024).



Als er door geen enkele organisatie klacht werd ingediend tegen de kandidatenlijsten, kan nog wel de werkgever zelf beroep aantekenen, bijvoorbeeld omdat niet voldaan werd aan de wettelijke voorwaarden. In dat geval moet het beroep door de werkgever worden ingesteld binnen 5 dagen na de termijn voor indiening van klachten, dus uiterlijk op dag X+52 (art.39 Wet SV 2024). De rechtbank moet uitspraak doen binnen 14 dagen na de ontvangst van het beroep (dus uiterlijk op dag X+75 of als er enkel een klacht is van de werkgever op dag X+66). Tegen de uitspraak van de arbeidsrechtbank is geen hoger beroep of verzet mogelijk.

De Wet SV 2024 stipuleert in dit verband uitdrukkelijk (art. 39) dat kandidaten waarvan de rechtbank oordeelt dat ze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, niet mogen vervangen worden als ze op X-30 geen deel uitmaakten van het personeel. Het gaat hier om de regeling rond het bestrijden van fictieve kandidaten. In het verleden kwam het immers af en toe voor dat een vakbond om wat extra tijd te winnen voor het rekruteren van kandidaten een of meerdere fictieve namen vermeldde.

En dan na een desnoods zelf georganiseerde klacht de fictieve kandidaat verving door een uitiem gevonden kandidaat.

## **VERVANGING VAN KANDIDATEN OP DE KANDIDATENLIJSTEN**

Tot de veertiende dag voor de verkiezingen (dus uiterlijk tot dag X+76) kunnen de vakbonden, de NCK of de kaderleden die individuele lijsten hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat die voorkomt op de kandidatenlijst zoals aangeplakt op dag X+56, vervangen. De vervanging kan via de webapplicatie van de FOD WASO worden meegedeeld de werkgever (art. 38 Wet SV 2024). Deze vervanging is slechts mogelijk in volgende gevallen:

- bij overlijden van een kandidaat;
- bij ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De beperkingen van de mogelijkheden tot het vervangen van kandidaten werd behandeld in het hoofdstuk 7 van deze handleiding. 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 op het einde van de lijst.

De werkgever moet over de vervanging 'geraadpleegd' worden. Die vormvereiste niet nakomen was ooit een reden om de vervanging nietig te verklaren (Arb Rb Brussel, 4/5/1995). De eventuele bemerkingen van de werkgever hebben echter geen bindende waarde, de vakbond beslist autonoom over de vervanging. Het kan best door de werkgever schriftelijk op de hoogte te stellen van de intrekking van een kandidatuur en hem te "raadplegen". In het verleden werd een weinig respectvolle praktijk aanvaard om met twee opeenvolgende faxen de werkgever enerzijds te raadplegen en meteen daarop de vervanging te bevestigen. Er is volgens rechtspraak geen vereiste van overleg, maar



wel een minimale verplichting van voorafgaande kennisgeving van de voorgenomen vervanging. Hoe dan ook moet de werkgever de gewijzigde kandidatenlijst na ontvangst aanplakken. Hij moet dit doen op de eerste gewone activiteitsdag in de onderneming die volgt op de ontvangst van de lijst (art. 38 Wet SV 2024).

Binnen 13 dagen voor de verkiezingen, dus vanaf dag X+77, mogen de kandidatenlijsten niet meer worden gewijzigd (art. 39 Wet SV 2024).

## **6 DAG X+40 TOT X+70: DE SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN STEMBUREAUS**

### **SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES**

Een kiescollege is de indeling van de kiezers met het oog op de stemming. Deze indeling verschilt naargelang het aantal leden van de verschillende personeelscategorieën die in de onderneming zijn tewerkgesteld. Het samenstellen van de kiescolleges gebeurt aan de hand van de definitieve kiezerslijsten.

Per kiescollege wordt er minimaal één stembureau opgericht (art. 42 Wet SV 2024). Als er afzonderlijke kiescolleges worden opgericht voor de arbeiders, bedienden, kaders en jeugdige werknemers worden er dus voor de OR minstens vier stembureaus opgericht. Voor het Comité PB worden er minstens drie stembureaus opgericht (de bedienden en kaderleden worden voor deze verkiezingen immers op één enkele kiezerslijst ingeschreven). Voor de verkiezingen van de OR en het Comité PB moeten er dus minstens evenveel stembureaus zijn als er kiescolleges bestaan. Er mogen ook meerdere stembureaus worden opgericht voor eenzelfde kiescollege, bijvoorbeeld een in elke vestigingsplaats of een voor de eerste werkdag van de stemming en een voor de weekenddag waarop een tweede stemdag valt.

De OR, het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever, richten de stembureaus op. Als meerdere stembureaus per kiescollege worden opgericht, moet één van deze stembureaus als hoofdkiesbureau worden aangewezen (art. 42, Wet SV 2024).

Het stembureau is de groep van mensen die wordt aangewezen om de eigenlijke stemverrichtingen (het stemmen, de stemopneming, de verdeling van de mandaten en het aanwijzen van de verkozenen) te leiden en er toezicht op uit te oefenen. Het stembureau bestaat uit een voorzitter, een secretaris en vier bijzitters.

### **DAG X+40: AANWIJZING VAN DE VOORZITTERS VAN DE STEMBUREAUS**

De OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever, zal uiterlijk op dag X+40, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of als er nog geen vakbondsafvaardiging werd aangesteld, in akkoord met de vakbonden die kandidatenlijsten hebben ingediend, voor elk stembureau een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter aanwijzen. De plaatsvervangend voorzitter zal de voorzitter vervangen wanneer deze zijn functie niet kan uitoefenen (art. 42 Wet SV 2024).



Als op de dag van aanplakking van de kandidatenlijsten (dag X+40) geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. De sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten mag dan zelf het voorzitterschap van het hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en plaatsvervangende voorzitters van de andere, secundaire stem bureaus aanwijzen. Of hij mag iemand anders als voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de stembureaus aanwijzen.

Zowel de voorzitters als de plaatsvervangende voorzitters moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming (uitz. de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten die zelf het voorzitterschap van het hoofdbureau opneemt of een sociaal inspecteur aanwijst die onder zijn gezag staat). De praktijk waarbij personeel van een extern sociaal secretariaat of van een ander dienstverlenende organisatie zou instaan voor het kiesbureau is strijdig met artikel 42 van de Wet SV 2024.

De voorzitters en plaatsvervangende voorzitters mogen niet onder de kandidaten worden gekozen.

### **DAG X+54: AANWIJZING VAN DE SECRETARIS VAN HET STEM-BUREAU**

De voorzitter van het stembureau moet uiterlijk op dag X+54 een secretaris en plaatsvervangend secretaris aanwijzen voor zijn stembureau (art. 42 Wet SV 2024).

De secretaris moet deel uitmaken van het personeel van de onderneming en ingeschreven staan op de kiezerslijsten van zijn categorie. Hij mag evenwel geen kandidaat-personeelsafgevaardigde zijn.

Met instemming van de werknemersafgevaardigden of van de vakbonden mag evenwel worden afgeweken van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie moeten behoren. Een bediende zou dan bijvoorbeeld secretaris kunnen zijn in een stembureau voor de arbeiders of omgekeerd.

### **DAG X+54: AANWIJZING VAN DE BIJZITTERS**

De OR, resp. het Comité PB moet eveneens vier bijzitters aanwijzen voor elk stembureau. Als het gaat om een eerste verkiezing wijst de voorzitter van het stembureau de bijzitters aan.

Als de OR, resp. het Comité PB geen beslissing neemt, zal de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten of een sociaal inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aanduiden.

Evenals de secretaris moeten de bijzitters op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Maar er kan van deze voorschriften worden afgeweken met instemming van de personeelsafgevaardigden of met instemming van de vakbonden.

De bijzitters moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming en zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen.



Als bij de aanvang of bij de hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter van het stembureau kiezers aan die zich aanbieden in het stembureau om deze afwezige bijzitters te vervangen. De aanwijzing van die kiezers mag, voor zover mogelijk, de goede gang van de onderneming niet schaden. Ook in dat geval geldt dat leden van de stembureaus deel moeten uitmaken van het personeel van de onderneming (art. 42 Wet SV 2024). Er kunnen dus geen medewerkers van een sociaal secretariaat of een andere externe dienst als lid van het stembureau worden aangeduid.

### **DAG X+60: AANPLAKKING VAN DE SAMENSTELLING EN VERDELING VAN DE STEM BUREAUS**

Uiterlijk op dag X+60 laat de OR, resp. het Comité PB of bij een eerste verkiezing de werkgever, een bericht aanplakken met de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per stembureau. Dit bericht moet op dezelfde plaatsen worden aangeplakt als het bericht van aanplakking op dag X. Het kan ook vervangen worden door een elektronisch bericht (Art. 43 Wet SV 2024). Dit bericht moet aangeplakt blijven tot de 15e dag na de aanplakking van de resultaten, dus uiterlijk tot op dag Y+17 (art. 45 Wet SV 2024).

### **DAG X+70: AANWIJZING VAN DE GETUIGEN**

Elke organisatie die kandidaten heeft voorgedragen, heeft het recht om voor elk stembureau getuigen en evenveel plaatsvervangende getuigen aan te wijzen. De namen van de getuigen en plaatsvervangende getuigen kunnen door de betrokken organisaties op dag X+70 aan de werkgever worden meegedeeld. Dit kan ook via de webapplicatie van de FOD WASO (art. 44 Wet SV 2024). Er zijn geen vormvereisten voor het meedelen van de getuigen. Vaak gebeurt dat samen met de aanwijzing van de kandidaten, al is er op dat moment nog geen zekerheid over het aantal stembureaus. Er was in het verleden discussie over het aantal getuigen per vakorganisatie. Voor elk stembureau kan er één getuige worden aangeduid per organisatie. Maar vaak fungeert een fysiek stembureau voor het Comité PB ook als stembureau voor de OR en kan daarom worden geargumenteed dat er in zo een geval twee getuigen kunnen worden aangeduid. Bij een betwisting in 2012 verwierp een rechter de weigering van de aanwezigheid van een tweede ABVV-getuige door de voorzitter van het stembureau als een reden om de verkiezing nietig te verklaren. Er worden dus best vooraf afspraken gemaakt over het aantal getuigen.

In tegenstelling tot de leden van het stembureau mogen de getuigen wel onder de kandidaten worden gekozen.

De vakbonden en organisaties van kaderleden moeten de getuigen verwittigen van hun aanstelling en hen meedelen in welk stembureau zijn hun opdracht, gedurende het hele verloop van de verrichtingen, moeten vervullen.

De getuigen stemmen in het stembureau waar zij hun opdracht vervullen. Als zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (arbeider, bediende, jeugdige werknemer of kaderlid) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij een schorsing van de kiesverrichtingen vragen voor de tijd die nodig is om hun stem uit te brengen.



De tijd die de getuigen aan hun opdracht besteden, moet bezoldigd worden als werkelijke arbeidstijd (art. 20 Wet OR, art. 60 Wet Welzijn). Meer informatie over de taken en opdrachten van de getuigen lees je in het "Getuigenboekje".

## 7 DAG X+56: AKKOORD OVER DE STEMMING PER BRIEF

De openingsuren van de stembureaus worden zo vastgesteld dat elk personeelslid tijdens zijn werkuren aan de kiesverrichtingen kan deelnemen (art. 49 Wet SV 2024). In regel gebeurt dat op een werkdag en worden de kiesverrichtingen op dezelfde dag beëindigd. Er moet echter bij de organisatie van de stemverrichtingen rekening worden gehouden met de diverse uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn. Als er in de onderneming in ploegen wordt gewerkt, moeten ook deze ploegenarbeiders (ook de weekendwerkers en de nachtarbeiders) de mogelijkheid krijgen om tijdens hun werkuren aan de kiesverrichtingen deel te nemen. Indien nodig zullen de openingsuren van de stembureaus dan ook over meerdere dagen worden gespreid en zullen de stembureaus ook voor de weekendwerkers (dus tijdens het weekend) en voor de nachtploeg (dus 's nachts) moeten worden geopend.

In uitzonderlijke gevallen en als er een unaniem akkoord is van de vakbonden en organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen, kan hiervan worden afgeweken en kan, voor een beperkte groep werknemers de stemming per brief worden toegelaten (art. 57 Wet SV 2024). De wetgeving beperkt deze mogelijkheid met de bedoeling om de stemming en de opening van de kiesbureaus zodanig te organiseren dat zoveel mogelijk werknemers tijdens hun werkuren op hun arbeidsplaats hun stem kunnen gaan uitbrengen.



*Bij sociale verkiezingen kan er niet per volmacht worden gestemd. De werknemers die dus op het ogenblik van de stemming niet in de onderneming aanwezig zijn, zullen ofwel moeten worden toegelaten tot de stemming per brief ofwel zullen zij zich naar de onderneming moeten verplaatsen om aan de stemverrichtingen deel te nemen. In dit laatste geval moet de werkgever de verplaatsingskosten betalen (art. 49 Wet SV 2024).*

Artikel 57 van de Wet SV 2024 legt de voorwaarden vast waaronder stemming per brief kan worden toegestaan:

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel. De brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO (zie [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)) verduidelijkt wat daaronder moet worden verstaan en geeft enkele voorbeelden, met name: 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, bijvoorbeeld: in geval van ziekte, ongeval, vakantie, gedeeltelijke werkloosheid ...;
- in geval van nachtarbeid voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan:
  - het aantal werknemers dat op de dag van de verkiezingen wordt tewerkgesteld tussen 20 uur en 6 uur mag niet meer bedragen dan 5% van het totaal aantal werknemers dat op die dag wordt tewerkgesteld;



- in totaal mag het om niet meer dan 15 werknemers gaan. Als er meer personeel betrokken is bij de nachtploeg, moeten de stembureaus 's nachts worden geopend om aan het personeel van de nachtploeg de mogelijkheid te bieden tijdens hun werkuren aan de kiesverrichtingen deel te nemen.
- wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus. Het is duidelijk dat dit slechts kan gaan om een minderheidscategorie. De algemene regel blijft immers dat zoveel mogelijk alle werknemers tijdens hun werkuren kunnen deelnemen aan de verkiezingen. Eventueel kunnen de stemverrichtingen over meerdere dagen worden gespreid om hiervoor een oplossing te bieden. Bovendien stelt de wet uitdrukkelijk dat de werkgever de verplaatsingskosten moet vergoeden van de werknemers die zich buiten hun arbeidstijd naar de onderneming verplaatsen om deel te nemen aan de kiesverrichtingen (art. 49 Wet SV 2024).

De betaling van de loonkosten voor werknemers die zich buiten hun werktijd moeten verplaatsen voor de stemming is niet expliciet wettelijk geregeld ook al hadden vroegere ministers daarvoor ooit voorstellen. Er is wel hogere rechtspraak (Arbeidshof van Luik ) die stelt dat de overurenreglementering moet toegepast worden, zowel voor de tijd van deelname aan de stemming, als voor de tijd nodig voor de verplaatsing. Dit Arbeidshof oordeelde in een geval ook dat het feit dat de werkgever de kiezers niet vooraf op de hoogte stelde van de betaling als overwerk van de verplaatsingstijd aanleiding kan geven tot vernietiging van de verkiezingen! (Arbeidshof Luik, 5 mei 1992, JTT 1993,131). Zelfs de VBO-handleiding sociale verkiezingen van 2012 wees op de consequenties van deze rechtspraak.



*De stemming per brief kan enkel worden toegelaten in bovenvermelde gevallen én als er een unaniem akkoord is van alle vakbonden en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie. Dit akkoord moet uiterlijk bereikt zijn op dag X+56. De werkgever moet een afschrift van dit akkoord zenden naar de sociaal inspecteurdistrictshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.*

Het verdient daarom heel sterke aanbeveling om het akkoord over stemming per brief te sluiten voor dag X, wanneer de uurregeling van de stembureaus wordt vastgelegd. Bij gebrek aan stemming per brief is vaak een ruimere uurregeling aangewezen of een spreiding en openingsuren over meerdere werkdagen en vestigingsplaatsen. Een eventuele stemming per brief regel je dus beter gelijktijdig met een akkoord over de uurregeling om onaangename verrassingen te vermijden. In het verleden kwam het soms voor dat een vakbond uit electorale overwegingen zijn akkoord over stemmen per brief weigerde. Dit omwille van de inschatting dat de keuze van briefstemmers vooral één vakbond ten goede zouden komen. Op dat moment, X +56, is het al te laat om de uurregeling van de stemming nog te wijzigen.

*De precieze organisatie van de stemming per brief wordt in het ACV-“Getuigenboekje” uiteengezet.*







## 8 X+77: SCHRAPPING VAN DE KIEZERSLIJSTEN

Ten laatste dertien dagen voorafgaand aan de stemming (dus uiterlijk op dag X+77), mag de OR, resp. het Comité PB, als er een unaniem akkoord is, de werknemers die op dat ogenblik geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming van de kiezerslijsten schrappen. Ook de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden voor de kiezerslijsten kunnen van de kiezerslijst worden geschrapt.



*Alleen de werknemers die op dat ogenblik geen deel meer uitmaken van het personeel van de onderneming of uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden van de kiezerslijsten kunnen op X+77 nog van de kiezerslijsten worden geschrapt. De kiezerslijsten kunnen niet meer worden aangepast omdat er dan nog fouten werden ontdekt (bv. kiezers die niet aan de kiesvoorwaarden voldoen). Hiertegen diende al vroeger klacht te worden ingediend.*

*Gebeurde dit niet en/of werden de kiezerslijsten niet tijdig aangepast, dan kunnen deze kiezers nu niet meer van de lijsten worden geschrapt. Bovendien kunnen er enkel schrappingen gebeuren als daarover een unaniem akkoord is in de OR, resp. het Comité PB. Bij een eerste verkiezing wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan kan de werkgever dit ook niet alleen doorvoeren. Er kan dan niet worden geschrapt.*

De beslissingen tot schrapping van de kiezerslijsten zijn niet vatbaar voor beroep.

De schrappingen hebben ook geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en de stembureau's.

## 9 STOPZETTING VAN DE VERKIEZINGSPROCEDURE

Er zijn drie scenario's waarin een verkiezingsprocedure wordt stopgezet:

- De volledig stopzetting, indien geen enkele kandidatenlijst werd ingediend voor geen enkele werknemerscategorie.
- De gedeeltelijke stopzetting, voor één of meerdere categorieën indien er voor die categorie(ën) geen kandidatenlijst werd ingediend. De procedure wordt voortgezet voor de andere categorieën.
- Een gedeeltelijke stopzetting bij verkiezing van rechtswege, voor één of meerdere categorieën. Dit is het geval wanneer slechts één vakbond een kandidatenlijst heeft voorgedragen voor die categorie, die kleiner is of gelijk aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten. De kandidaten zijn dan van rechtswege verkozen (art. 78 Wet SV 2024). Dat is ook het geval wanneer enkel de NCK of enkel een huislijst een aantal kaderkandidaten heeft voorgedragen dat kleiner of gelijk is aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten.



In elk van de drie gevallen, plakt de werkgever in de onderneming een bericht aan dat de volledige of gedeeltelijke stopzetting van de procedure vaststelt. In het laatste geval plakt de werkgever eveneens de naam van de van rechtswege verkozen kandidaten aan. Vanaf de sociale verkiezingen van 2024 is de termijn expliciet gemaakt dat dit bericht aangeplakt moeten blijven (art. 45 Wet SV 2024).

Afhankelijk van welk van de drie scenario's is het tijdstip van stopzetting, de procedure, en de verplichting rond het al dan niet samenstellen van een kiesbureau verschillend.



*Als meerdere vakbonden samen een aantal kandidaten voordragen dat kleiner is of gelijk aan het aantal toe te kennen effectieve mandaten, dan is er geen stopzetting of vrijstelling van verkiezing. Er moet wel degelijk worden gestemd. De kiezer kan dan immers beslissen om enkel de kandidaten van de ene lijst te verkiezen, en geen enkele kandidaat van de andere lijst. In de praktijk komt het dan al eens voor dat een lijst met twee kandidaten vier zetels haalt en de andere lijst met twee kandidaten onvoldoende stemmen heeft voor een zetel. Alleen de twee kandidaten van de eerste lijst kunnen dan zetelen.*

*Wordt er in dergelijk geval toch overeengekomen om de stemprocedure af te gelasten en het Comité PB of de OR bij conventie samen te stellen uit de kandidaten voorgesteld door de betrokken organisaties, dan is dit geen geldig samengestelde Comité PB of OR. Bij de minste juridische betwisting van een bevoegdheid of van de beschermingsregeling, of van een latere beslissing van dit Comité PB of ondernemingsraad, kan de geldigheid ervan eenvoudig worden verbroken. Met alle gevolgen van dien. Strikt juridisch gaat het overigens om een overtreding van de kieswetgeving die van openbare orde is.*

*Overigens volstaat het dat een vakorganisatie of zelfs één enkele werknemer een klacht indient bij de arbeidsrechtbank, om dergelijke onwettige constructie te stoppen.*

*Om die juridische redenen en om evidente deontologische redenen besliste het nationaal ACV-Bestuur eerder om deze praktijk van akkoorden actief tegen te gaan. Enkel in uitzonderlijke omstandigheden (bv. een beschutte werkplaats met overwegend werknemers met een verstandelijke beperking) kan daarvan worden afgeweken.*

### **Volledige stopzetting**

In het geval waarbij in de hele onderneming voor geen enkele categorie een kandidatenlijst werd ingediend moet er geen kiesbureau samengesteld worden en uiteraard ook geen oproepingsbrieven worden verstuurd. De werkgever kan zelf de beslissing nemen tot stopzetting van de kiesprocedure als het enkele dagen na X+35 is komen vast te staan dat geen kandidatenlijst werd ingediend. Gezien de datum van afgifte door verzender van de aangetekende zending bij de post bepalend is en niet de datum van ontvangst door de werkgever, wordt best wat gewacht tot na X +35. In geval van rechterlijke betwisting van een kandidatenlijst is het wachten op de beslissing van de rechtbank (normaal X+56) vooraleer zekerheid verkregen is dat er geen geldige kandidatenlijst was. Dat geldt ook wanneer alle kandidaten worden ingetrokken en niet vervangen of als de kandidatenlijst nietig wordt verklaard.



De werkgever moet in deze gevallen dan enkel nog een bericht aanplakken of een elektronisch bericht voorzien, met kennisgeving van zijn beslissing tot stopzetting van de procedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Een afschrift van dit bericht moet door de werkgever opgeladen worden in de webapplicatie van de FOD WASO of per post naar de Directeur-Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO worden gestuurd. Als de werkgever geen gebruik maakt van de webapplicatie van de FOD WASO moet hij dit bericht ook per aangetekende post versturen aan de betrokken vakbonden en kaderledenorganisaties.

### **Gedeeltelijke stopzetting**

In het geval de kiesprocedure wordt stopgezet voor één (of meerdere) categorie(en) bij gebrek aan kandidaten, maar er wel lijsten werden ingediend voor een andere categorie, handelt niet de werkgever, maar het kiesbureau dat is samengesteld voor de resterende grootste categorie van kiezers deze procedure verder af. Er moet dus geen kiesbureau samengesteld worden voor de personeels-categorie waarvoor het ontbreekt aan kandidaten en evenmin moeten oproepingsbrieven worden gestuurd.

Het kiesbureau dat de taak overneemt doet dit op de vooravond van de verzending van de oproepingsbrieven. Het stelt op dat moment de stopzetting vast van de kiesprocedure en doet dat in een proces-verbaal overeenkomstig het model in de wetgeving met vermelding van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. De voorzitter van het kiesbureau zorgt voor de verzending van dit proces-verbaal aan de FOD WASO en aan de vakbonden op de wijze als hierboven vermeld. Ten laatste twee dagen na de voorziene datum van de verkiezingen wordt de stopzetting voor de betrokken categorie door aanplakking in de onderneming meegedeeld.

### **Gedeeltelijke stopzetting bij verkiezing van rechtswege**

In het geval de kiesprocedure wordt stopgezet omdat slechts één vakbond (of bij kaderkiescolleges slechts één vakbond, enkel de NCK of enkel een huislijst) een kandidatenlijst heeft ingediend met minder of precies evenveel kandidaten als er effectieve mandaten te begeven zijn, moet er een kiesbureau worden samengesteld en bijeenkomen voor die categorie. Dat gebeurt op de vooravond van de dag waarop normaal de oproepingsbrieven voor de stemming worden overhandigd of verzonden (de vooravond van X + 80, de vooravond van de 10e dag voor de stemming).



*Als meerdere vakbonden kandidaten hebben ingediend waarvan de totale som kleiner is dan het aantal te begeven mandaten wordt de procedure niet stopgezet, maar moet er gestemd worden.*

Het bureau komt dan samen en maakt overeenkomstig de normale werkwijze beschreven een proces-verbaal op. Het stelt op dat moment de stopzetting vast van de kiesprocedure en doet dat in een proces-verbaal overeenkomstig het model in de wetgeving met vermelding van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. De kandidaten zijn in dat geval van rechtswege verkozen en genieten de normale beschermingsregeling, zelfs al gaat het om een enig verkozenen waardoor het overlegorgaan niet kan worden opgericht.



Het resultaat moet worden meegedeeld aan het personeel, de FOD WASO en het proces-verbaal bezorgd aan vakbonden en eventueel aan de kaderorganisaties identiek zoals bij een gewone verkiezingen en zoals beschreven op p. 135.

Als de werknemers, resp. de vakbonden of kaderledenorganisaties niet akkoord gaan met de stopzetting, dienen ze binnen de dertien dagen na aanplakking beroep in te stellen bij de arbeidsrechtbank.

## **10 DAG X+80: OPROEPING VAN DE KIEZERS**

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. Tot en met de sociale verkiezingen van 2020 was het principe dat deze oproeping steeds gebeurt door de kiezers een oproepingsbrief te overhandigen en dat enkel de kiezers die op de dag van dit overhandigen niet in de onderneming aanwezig zijn, op een andere wijze kunnen worden opgeroepen.

Voor de sociale verkiezingen van 2024 is deze procedure versoepeld zodat men desgewenst kan afwijken van de verplichte eerste stap via fysieke overhandiging van de oproepingsbrieven (art. 47 Wet SV 2024). In de plaats kan men onmiddellijk starten met andere wijzen van oproeping, bv. via email. De onmiddellijke toepassing van zulke andere wijzen van oproeping is evenwel onderhevig aan drie voorwaarden:

- De betrokken kiezers dienen te beschikken over een professioneel mailadres van de werkgever, of, wat betreft de uitzendkrachten, van de gebruiker.
- De betrokken kiezers dienen het noodzakelijk digitale instrument (bv. een PC of laptop) ter beschikking krijgen van de werkgever of van de gebruiker op hun gebruikelijke werkpost, met dien verstande dat “gebruikelijke werkpost” de plaats omvat waar telewerkers werken.
- Er dient over de wijze van oproeping een unaniem principesakkoord te zijn binnen de OR of het Comité PB, of bij ontstentenis ervan, een unaniem akkoord gesloten tussen de werkgever en de VA.

Het unaniem principesakkoord over een alternatieve oproepingswijze dient er ten laatste op dag X te zijn. Op basis van dit akkoord kan men dan op dag X+80 overgaan tot deze alternatieve wijze van oproeping. In uitvoering van dit principesakkoord kan men nog tussen dag X en X+80 een akkoord sluiten over de praktische modaliteiten van de oproeping.

Net zoals in het geval van de oproepingsbrief via overhandiging dient de werkgever het bewijs te leveren van deze alternatieve verzending van de oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming. Ook de regeling die geldt bij gebrek aan bewijs van zending en ontvangst – zoals hieronder beschreven – is van toepassing.

Kiest men voor de oproeping van overhandiging van een oproepingsbrief, dan moet deze in de onderneming ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen worden overhandigd, dus uiterlijk op dag X+80 (art. 47 Wet SV 2024). Zeer gebruikelijk is een praktijk waarbij men de brieven dagen voordien al bedeeft of laat afhalen in de onderneming en de werknemers laat tekenen voor ontvangst.

Een bericht dat aangeplakt wordt op dag X+80 of vervangen is door een elektronische mededeling, duidt aan dat deze overhandiging van de oproepingsbrieven heeft plaatsgevonden.



De kiezers die de dag waarop de oproepingsbrieven moeten worden overhandigd niet in de onderneming aanwezig zijn en nog geen oproeping ontvingen, worden in principe opgeroepen door een aangetekende brief of met een ander middel waarmee de werkgever het bewijs kan leveren dat de oproepingsbrief door hem werd verzonden en dat de oproepingsbrief werd ontvangen. Het kan dus per mail, waarbij de werkgever een ontvangstmelding terug moet krijgen. Uitdrukkelijk mag het niet gaan om een automatisch bericht, maar moet de werkgever een of andere persoonlijke melding terugkrijgen dat de oproepingsbrief werd ontvangen.

Voor al degenen waarvoor de werkgever het bewijs van ontvangstmelding niet kreeg moet er ten laatste acht dagen voor de stemming (X+82) toch een oproeping bij aangetekende brief worden verzonden. Van dit laatste dwingende voorschrift kan van worden afgeweken. Daarover moet in het Comité PB of de OR een unaniem akkoord worden gesloten. Dit akkoord bevat de alternatieve wijze van oproeping en de voorwaarden ervan. De overlegorganen ontvangen van de werkgever een lijst van de betrokken werknemers en de gegevens die nodig zijn voor deze oproeping. Dit akkoord moet worden meegedeeld aan alle vakbonden en aan de NCK bij de verkiezingen van de OR.

Dit moet het mogelijk maken om bij unaniem akkoord een andere regeling te zoeken dan aangetekende brieven. Voor overdag uithuizige werknemers of voor wie het aanbellen van de postbodemiste, kan het wat rompslomp zijn om een aangetekende brief overdag te gaan afhalen in een postkantoor. Soms maken langdurig zieke werknemers zich ook nodeloos ongerust over een aangetekende brief van hun werkgever waarvan ze de inhoud nog niet kennen. Daarom kan je nu overeenkomen dat er geen aangetekende brief gaat in deze allerlaatste fase, maar bijvoorbeeld een gewone brief, een mail, of een sms met een link naar een elektronisch bericht.

Voor de verkiezingen van 2020 was de aangetekende brief het enige, laatste en verplichte redmiddel waarmee de werkgever wettelijk kon aantonen dat iedereen werd opgeroepen. Het ontbreken van zo een bewijs dat alle kiezers werden opgeroepen kon soms leiden tot het annuleren van de verkiezingen en het overdoen van de procedure. Met unaniem akkoord kan nu een ander ultiem communicatiemiddel worden afgesproken voor een lijst van kiezers.

Fouten door het niet oproepen van bepaalde kiezers die achteraf, wiskundig gezien een effect kunnen hebben op de uitslag, zijn een klassieker voor het nietig verklaren door rechtbanken van de verkiezingsprocedure. Een werkgever die niet alle voorzorgen neemt bij de oproeping loopt dus het risico dat de hele procedure opnieuw moet worden overgedaan.

In geval per brief wordt gestemd, stuurt de voorzitter van het stembureau op dezelfde dag aan de kiezers die per brief kunnen stemmen de oproepingsbrief, samen met het of de gestempelde stembiljet(ten). De verzending gebeurt met een aangetekende brief. De getuigen moeten hiervan worden verwittigd en zij mogen deze verrichtingen bijwonen (art. 47 Wet SV 2024). Ook hier kan de werkgever al dagen vooraf, zodra de definitieve stembiljetten klaar zijn, de kiezers die op de verkiezingsdag per brief zullen stemmen de brief (met stembiljetten) in de onderneming laten overhandigen/afhalen tegen ontvangstbevestiging. Dat is vaak handiger voor de werknemers die dan niet naar het postkantoor moeten voor hun aangetekende brief en is ook met wat organisatie makkelijk, eenvoudiger en goedkoper voor de werkgever.



De oproepingsbrief moet 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” (art. 47 Wet SV 2024).



### **SPECIFIEKE AANDACHTSPUNTEN BIJ DE STEMMING PER BRIEF**

Zoals al vroeger werd aangegeven is de stemming per brief enkel toegelaten voor die werknemers waarvoor er uiterlijk op dag X+56 een unaniem akkoord over de stemming per brief werd afgesloten (art. 57 Wet SV 2024).

De voorzitter van het kiesbureau moet minstens 10 dagen voor de verkiezingsdatum (dag X+80) per aangetekend schrijven de oproepingsbrief en het afgestempelde stembiljet (of de afgestempelde stembiljetten als er zowel verkiezingen voor OR als voor Comité PB zijn en/of in het geval van een gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden) aan de kiezers versturen. De getuigen moeten hiervan door de voorzitter worden verwittigd en mogen deze verrichtingen bijwonen (art. 47 Wet SV 2024).

De zending gebeurt als volgt (art. 57 Wet SV 2024):

- het gevouwen en afgestempeld stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken die wordt opengelaten en geen enkel opschrift bevat;
- een tweede omslag, eveneens open maar gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt volgend opschrift:
  - “Aan de voorzitter van het stembureau van de OR van ...(naam van de onderneming), straat en nummer, te ... (gemeente en postcode)”
  - ofwel: “Aan de voorzitter van het stembureau van het Comité PB van ...(naam van de onderneming), straat en nummer, te ... (gemeente en postcode)”

Op deze omslag staat eveneens de aanwijzing van het stembureau “arbeiders”, “bedienden”, “jeugdige werknemers” of “kaderleden”.

Ook wordt op de omslag de afzender vermeld: zowel de voornaam als de naam van de kiezer, evenals de mededeling dat de kiezer naast zijn voornaam en naam verplicht ook zijn handtekening zal moeten aanbrengen voor hij deze omslag samen met zijn kiesbrief terugstuurt naar de voorzitter van het stembureau. Belangrijk: als de handtekening ontbreekt, is het stembiljet ongeldig.

- Beide omslagen worden aan de kiezer verstuurd onder een derde, door de voorzitter van het stembureau ondertekende omslag.

Bovenvermelde verrichtingen gebeuren voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt verzonden.

De verzending van het geheel (oproepingsbrief + stembrief of stembrieven) gebeurt per aange-tekende zending.



## 11 DE STEMMING

De stemming heeft plaats 90 dagen na de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X+90) (art. 50 Wet SV 2024).

De stemming gebeurt in de lokalen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld. Die lokalen moeten door de werkgever zodanig worden ingericht dat het geheim van de stemming wordt gewaarborgd (art. 51 Wet SV 2024).

De openingsuren van de stembureaus moeten zodanig worden vastgelegd dat alle werknemers gedurende hun werkuren aan de stemming kunnen deelnemen. En overeenkomen met de afspraken die op dag X werden gemaakt. In principe vinden de stemverrichtingen plaats gedurende één enkele werkdag. De stemverrichtingen kunnen indien nodig ook over meerdere dagen worden gespreid (bv. in geval van ploegenarbeid). Het is zelfs niet noodzakelijk dat deze dagen elkaar onmiddellijk opvolgen. Wel mogen de verrichtingen niet nodeloos worden gerokken. Ook is het vereist dat de OR, resp. het Comité PB of de vakbondsafvaardiging hiermee akkoord gaan. Bij onenigheid beslist de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten over de openingsuren van de stembureaus (art. 14 Wet SV 2024).

Als dit noodzakelijk is en om niet een te groot aantal personeelsleden op te roepen om de stembureaus te laten fungeren, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende categorieën van werknemers. Het is dan aan te raden de verschillende categorieën van werknemers op verschillende uren te laten stemmen, bijvoorbeeld de arbeiders stemmen van 9 uur

tot 10 uur en de bedienden van 10 uur tot 11 uur (zie ook richtlijn in de brochure Sociale verkiezingen van de FOD WASO op [werk.belgie.be](http://werk.belgie.be)).

De regeling rond elektronisch stemmen vanaf de gebruikelijke werkpost kan er nu in de praktijk ook toe leiden dat er verschillende uurregelingen worden vastgelegd: een ruime tijdspanne, eventueel meerdere dagen waarop elektronisch kan worden gestemd vanaf de werkpost en een aantal uren waarbij een stemlokaal is ingericht voor wie in het stembureau moet komen stemmen.

## 12 TAAK VAN HET STEMBUREAU

Het stembureau is verantwoordelijk voor de kiesverrichtingen. De werkgever moet aan de leden van de stembureaus alle faciliteiten toekennen die voor het vervullen van hun taak zijn vereist (art. 48 Wet SV 2024).

De voorzitter van het stembureau moet ervoor zorgen dat de kiesverrichtingen regelmatig verlopen. Hij moet eveneens de orde in het kiesbureau handhaven (art. 53 Wet SV 2024).

De voorzitter mag aan een kiezer die als gevolg 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 begeleiden of bijstaan (art. 55 Wet SV 2024).



## **13 VERLOOP VAN DE STEMVERRICHTINGEN**

### ***VOLLEDIGHEID VAN HET STEMBUREAU***

Als één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van de aanvang of het hervatten van de stemverrichtingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden in het stembureau. Hij moet erop letten dat zijn keuze, voor zover dit mogelijk is, de goede gang van de onderneming niet schaadt (art. 52 Wet SV 2024).

### ***STEMBILJETTEN***

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten (art. 50 Wet SV 2024).

Als er één of meer secundaire stembureaus zijn opgericht, moet de voorzitter van het hoofdstembureau daags voor de verkiezingen de nodige stembiljetten verzenden of overhandigen 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 pas worden geopend in aanwezigheid van alle leden van het stembureau.

De voorzitter moet nagaan of de stembiljetten rechthoekig in vieren gevouwen zijn zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd. Hij stempelt de stembiljetten op de keerzijde, voor alle stembiljetten op dezelfde plaats, af met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet ook alle schikkingen treffen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht (art. 54 Wet SV 2024).

### ***OVERHANDIGEN VAN DE STEMBILJETTEN AAN DE KIEZERS***

Als er met aparte kiescolleges wordt gewerkt voor de arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers en kaderleden, biedt de kiezer zich aan in het stembureau voor het desbetreffende kiescollege (het kiescollege van de categorie waartoe de kiezer behoort). De kiezer krijgt dan van de voorzitter een stembiljet met de namen van de kandidaten voor het desbetreffende kiescollege (art. 54 Wet SV 2024).

Als er een gemeenschappelijk kiescollege werd opgericht voor de arbeiders en de bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden), krijgt de kiezer van de voorzitter twee stembiljetten: een stembiljet met de namen van de kandidaten-arbeiders en een ander stembiljet met de namen van de kandidaten-bedienden.

Als er een gemeenschappelijk kiescollege werd opgericht voor de arbeiders en de bedienden (minder dan 25 arbeiders, resp. 25 bedienden) en er slechts één kandidatenlijst werd ingediend (resp. voor de arbeiders of de bedienden), krijgt elke kiezer een stembiljet met daarop resp. de arbeider- of de bediendenkandidaten.





Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor de jeugdige werknemers werd opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts 1 stembiljet met de namen 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/zij in de stembus steekt geen merk, scheur of vlek vertoont, die de ongeldigheidsverklaring van het stembiljet tot gevolg kan hebben.

## **GELDIG STEMMEN**

Er zijn twee manieren om geldig te stemmen (art. 20 Wet OR, art. 56 Wet SV 2024):

- stemmen op de kop van één enkele lijst (het uitbrengen van een lijststem), dat wil zeggen dat de kiezer een stem uitbrengt in het vakje bovenaan de lijst. Op die manier zegt de kiezer dat hij akkoord gaat met de voordracht van de kandidaten op de lijst. Als de kiezer een stem uitbrengt op de kop van één enkele lijst en bovendien ook naamstemmen aanbrengt op kandidaten van diezelfde lijst, geldt dit enkel als een geldige lijststem
- stemmen voor één of meer kandidaten van éénzelfde lijst (het uitbrengen van een voorkeurstem of naamstem). Dit gebeurt door te stemmen in het vakje naast de naam van de kandidaat of kandidaten aan wie de kiezer een voorkeurstem wil geven. Men kan dan maximaal evenveel namen aanduiden als er effectief te begeven mandaten zijn. Bontstemmen of panacheren, dat wil zeggen stemmen voor kandidaten van verschillende lijsten, is echter verboden. Dat soort stemmen is nietig. Men mag dus alleen maar naamstemmen uitbrengen voor kandidaten van éénzelfde lijst.

Als de kiezer in het stemhokje zijn stem heeft uitgebracht, steekt hij het dichtgevouwen stembiljet in de stembus (art. 54 Wet SV 2024). Wanneer er een gemeenschappelijk kiescollege werd opgericht voor arbeiders en bedienden en er tegelijkertijd voor de arbeiders en bediendenkandidaten moet worden gestemd, krijgt de kiezer twee stembiljetten en worden er twee stembussen gebruikt: één voor de stemming voor de arbeiderskandidaten en één voor de stemming voor de bediendenkandidaten.



*Wanneer een kiezer de voorgaande bepalingen niet naleeft, kan de voorzitter het stembiljet terugnemen en vernietigen. Hij moet de kiezer dan een ander stembiljet geven waarop deze opnieuw zijn stem kan uitbrengen. De voorzitter moet de kiezer eveneens een nieuw stembiljet geven wanneer de kiezer het stembiljet heeft beschadigd (scheuren, vlekken ...). De voorzitter moet erover waken dat het stembiljet dat in de stembus gestopt wordt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat tot vernietiging zou kunnen leiden (art. 54 Wet SV 2024).*

### **Stemmen per brief (art. 58 Wet SV 2024)**

De kiezer brengt zijn stem uit (cf. ook voorwaarden om geldig te stemmen). Hij vouwt het stembiljet rechthoekig in vieren, zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd. Vervolgens steekt hij het stembiljet terug in de eerste omslag en sluit deze (blanco omslag zonder vermeldingen).



Deze eerste omslag wordt dan in de tweede omslag gestoken (gefrankeerde omslag geadresseerd aan de voorzitter van het stembureau). Deze tweede omslag wordt gesloten en de kiezer plaatst naast zijn naam (“afzender”) zijn handtekening. Zonder die handtekening op de omslag is het stembiljet ongeldig.

De omslag met het stembiljet mag via de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. De omslag moet echter bij de voorzitter van het kiesbureau aankomen voor de sluiting van de stemming.

De na het sluiten van de stemming aangekomen stembiljetten worden als ongeldig beschouwd. Ook de stembiljetten die ingestuurd werden door een kiezer die toch is komen stemmen in het kiesbureau, zijn ongeldig, evenals de stemmen per brief in een omslag zonder handtekening.

Na afloop van de verkiezingen en de termijn voor het instellen van beroep tegen de verkiezingsuitslag (25 dagen na de verkiezingen) mag de werkgever deze stembiljetten vernietigen als er geen beroep is aangetekend (art.68 Wet SV 2024). Als er beroep is ingesteld, moeten de stembiljetten worden bezorgd aan de rechtbank.

### **Kiesverrichtingen die verschillende dagen duren (art. 59 Wet SV 2024)**

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het stembureau alle nodige maatregelen om de stembussen, de stembiljetten en documenten nodig voor de kiesverrichtingen te bewaren. Hij volgt daartoe de instructies van de sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. De stembussen moeten op het einde van

iedere kieszitting worden verzegeld. De getuigen hebben in de praktijk het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.

## **HET AFSLUITEN VAN DE STEMVERRICHTINGEN**

Vooraleer het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, overhandigt de voorzitter aan het stembureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, zonder deze te openen (art. 59 Wet SV 2024).

De naam van iedere per brief stemmende kiezer wordt aangestipt op de kiezerslijst.

Vervolgens opent de voorzitter de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met de stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat de binnenomslagen mogen worden geopend.



## **STEMOPNEMING**

Na de afsluiting van de stemverrichtingen gaat het stembureau over tot de stemopneming (art. 60 Wet SV 2024). Als het nodig is, kan de voorzitter beslissen om de stemopneming te verdagen (bv. als de stembureaus in geval van ploegenarbeid ook 's nachts open moeten zijn voor de kiesverrichtingen van de nachtploeg, om de leden van het stembureau de mogelijkheid te geven het middagmaal te gebruiken ...). In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen om de stembussen, de stembiljetten en de voor de stemming gebruikte documenten veilig te bewaren.

Het is echter aangewezen elk uitstel van de stemopneming zo kort mogelijk te houden. Anderzijds kwam het in het verleden ook voor dat door problemen met de post de brieven voor de stemming per brief vastzaten in de post. In dat soort gevallen werd vaker beslist om de telling van de stemmen uit te stellen tot de overmachtproblemen met de post waren opgelost.

## **AANWIJZING VAN DE GEKOZEN KANDIDATEN**

Met de digitale tool op de website [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be) kan je de zetelverdeling en de resultaten berekenen.

Uitgebreide informatie over de manier waarop de stemverrichtingen verlopen en de aanwijzing van de verkozenen gebeurt, vind je het "Getuigenboekje", dat begin 2024 zal uitgegeven worden door het ACV. Er is via de website van het ACV ook een berekeningsprogramma te vinden waarmee ACV militanten de berekening en aanwijzing van de verkozenen zelf automatisch kunnen berekenen.

Je gaat concreet als volgt te werk (art. 65 tot 66 Wet SV 2024):

- eerst wordt berekend hoeveel zetels elke lijst behaalt;
- wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels dat aan de lijst toekomt, zijn alle kandidaten verkozen;
- wanneer het aantal kandidaten van een lijst groter is dan het aantal zetels dat aan die lijst toekomt, worden de zetels toegekend aan de kandidaten die, in volgorde van hun voordracht, het bijzonder verkiesbaarheidscijfer bereiken. Eerst kent het hoofdstembureau aan de individuele kandidaten de lijststemmen (kopstemmen) toe die op de kop van de lijst werden uitgebracht.

Dit aantal lijststemmen (kopstemmen) wordt verkregen door het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen (aantal stembiljetten met alleen maar kopstemmen) te vermenigvuldigen met het aantal door de lijst behaalde zetels. Vervolgens worden deze lijststemmen verdeeld door aan de kandidaten, in volgorde van de lijst, zoveel lijststemmen toe te kennen als nodig is voor het behalen van het verkiesbaarheidscijfer.

Zijn er dan nog mandaten te begeben, dan worden deze toegekend aan de kandidaten die de meeste stemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmenaantal is de volgorde op de lijst (de volgorde van voordracht) beslissend.



## OPMAKEN VAN HET PROCESVERBAAL EN DE STATISTISCHE STEEKKAART

De uitslag van de verkiezingen, de namen van de effectieve en plaatsvervangende kandidaten en de rangschikking van de niet-verkozen kandidaten worden opgenomen in de bijlagen van het proces-verbaal (art. 67 Wet SV 2024). De getuigen hebben het recht om in het proces-verbaal alle opmerkingen i.v.m. de verkiezing en stemopneming te laten opnemen.

De voorzitter zendt onmiddellijk:

- het origineel van het proces-verbaal volgens het voorgeschreven modeldocument met het toegekende dossiernummer naar de Directeur Generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO (wat vervangen kan worden door het opladen van het document op de webapplicatie van de FOD WASO);
- een afschrift van het proces-verbaal naar de werkgever die dit tot na de volgende verkiezingen moet bewaren. Naar dit proces-verbaal zal immers moeten teruggegrepen worden als er leden moeten vervangen worden;
- een afschrift van het proces-verbaal naar de vakbonden (en de NCK indien betrokken). Deze zending moet aangetekend gebeuren. Deze zending moet niet gebeuren als de werkgever ervoor koos om het proces-verbaal op te laden op de webapplicatie van de FOD WASO. In dat geval hebben de vakbonden immers ook toegang tot het proces-verbaal;
- Terzelfdertijd moeten de resultaten van de stemming worden meegedeeld aan de FOD WASO voor statistieken (art.68 Wet SV 2024). Dat gebeurt in regel via een internetverbinding en op de werkgeversapplicatie van de FOD WASO. Het houdt in dat de belangrijkste cijfergegevens van de verkiezingen (stemmen, aantal verkozenen per kiescollege en per vakbond, mannen, vrouwen ...) moeten worden ingebracht. Werkgevers die absoluut niet via internet willen of kunnen werken, kunnen die gegevens ook op papier bezorgen, op een statistische steekkaart die hen door de FOD WASO kan worden bezorgd. De FOD WASO zal hierover nog instructies aan de werkgevers bezorgen.

Indien na de verkiezingen een louter materiële vergissing wordt vastgesteld in het proces-verbaal, dan kan deze verbeterd worden zonder tussenkomst van een rechter mits akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen. In de andere gevallen dient men via een beroep voor de arbeidsrechtbank om de verbetering van de verkiezingsuitslagen te vragen (zie hoofdstuk 15).



*Wanneer de onderneming tussen 50 en 100 werknemers tewerkstelt en er moet worden overgegaan tot hernieuwing van de OR, moet bij het invoeren van de resultaten van het Comité PB op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een ondernemingsraad heeft die is samengesteld uit de leden die verkozen werden bij de verkiezing van het Comité PB. Er zijn immers in zo een geval wel degelijk twee aparte organen verkozen, zij het met identieke samenstelling langs werknemerskant.*



# 15. Handelingen na de verkiezingsdag

## 1 DAG Y+1: AFSLUITING VAN DE KIESVERRICHTINGEN

Uiterlijk de dag na de sluiting van de kiesverrichtingen overhandigt de voorzitter van het stembureau de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever (art. 68 Wet SV 2024).

Als de verkiezingen over meerdere dagen werden gespreid, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste verkiezingsdag.

De werkgever bewaart alle documenten van de stemverrichtingen (stembiljetten ...) gedurende een periode van 25 dagen (tot dag Y+25). In geval van beroep bezorgt de werkgever deze documenten aan het bevoegde rechtsorgaan (art. 68 Wet SV 2024).

Als er geen beroep wordt ingesteld, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen na dag Y+25. Als er wel beroep werd ingesteld mogen de stembiljetten pas vernietigd worden na de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep (zie verder).

## 2 DAG Y+2: AANPLAKKING VAN DE UITSLAGEN VAN DE VERKIEZINGEN EN DE SAMENSTELLING VAN DE OR, RESP. HET COMITÉ PB

Uiterlijk 2 dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen (dag Y+2) moet de werkgever een bericht aanplakken met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de OR, resp. het Comité PB. Dit bericht moet op dezelfde plaatsen worden aangeplakt als de mededelingen op dag X (art. 68 Wet SV 2024).

Het bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden (zowel effectieven als plaatsvervangers).

Het bericht moet aangeplakt blijven tot de 84ste dag die volgt op deze van de stemming (dag Y+84) (art.45 Wet SV 2024).



*De werkgeversafgevaardigden moeten één van de leidinggevende functies uitoefenen (cf. procedure om leidinggevend personeel aan te duiden). Het moet dus gaan om leidinggevend personeel dat in staat is de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Wanneer er dus voor de werkgeversafvaardiging personen worden aangeduid wiens functie niet voorkomt op die lijst van leidinggevende functies, moet beroep worden ingesteld tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging.*



*Ook als de werkgever een preventieadviseur opneemt in de werkgeversafvaardiging kan daartegen beroep worden aangetekend. De wetgeving stelt uitdrukkelijk dat de preventieadviseur noch werknemers-, noch werkgeversafgevaardigde kan zijn in de onderneming waar hij zijn functie van preventieadviseur uitoefent (art. 16, b Wet OR en art. 57 Wet Welzijn).*

### **3 DAG Y+13 (Y+15) : BEROEP BIJ DE ARBEIDSRECHTBANK**

Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen (uiterlijk dag Y+15 enkel en alleen als de uitslag pas werd aangeplakt op Y+2), kunnen de werkgever, de werknemers, de betrokken vakbonden of de NCK beroep instellen bij de arbeidsrechtbank (art.78bis Wet SV 2024):

- om de gehele of gedeeltelijke nietigverklaring te vragen van de verkiezingen;
- tegen de beslissing om de verkiezingsprocedure stop te zetten (omdat er geen kandidaten werden ingediend of slechts 1 organisatie lijsten indiende met slechts evenveel kandidaten als effectief te begeven mandaten);
- om de verbetering van de verkiezingsuitslagen te vragen;
- tegen de samenstelling van de werkgeversafvaardiging wanneer leden hiervan geen leidinggevende functies bekleden op het ogenblik van de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X). De werkgever kan echter een procedure starten met het oog op het wijzigen of aanvullen van de lijst van leidinggevende functies. Na afloop daarvan kan de werkgever zijn afvaardiging hersamenstellen met personen uit die nieuwe of bijkomende lijst van leidinggevende functies. Voor details over deze procedure, zie hoofdstuk 17.4.

Let op: de precieze uiterste dag is afhankelijk van de feitelijke dag waarop de resultaten werden aangeplakt: als dit de dag van de verkiezingen zelf nog gebeurde is de uiterste dag Y+13!



*Er kan na de verkiezingen geen beroep meer worden ingesteld tegen handelingen die zich voordeden tijdens de voorbereiding van de verkiezingen (handelingen tussen dag X-60 en dag Y). Voor elk van die voorbereidende handelingen werden specifieke beroepstermijnen voorzien. Als er niet tijdig (binnen de wettelijk voorziene beroepstermijnen) beroep werd ingesteld, kan nadien geen nietigverklaring meer worden gevraagd op die gronden (bv. fouten in de kiezerslijst, kandidaten die niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen ...). Een vordering tot nietigverklaring na de sociale verkiezingen is enkel mogelijk als er zich bij de stemming of stemverdeling onregelmatigheden hebben voorgedaan die een invloed hebben op de uitslag van de verkiezingen.*

Tot en met de sociale verkiezingen van 2020 was een beroep bij de arbeidsrechtbank de enige manier om een verbetering van de verkiezingsuitslagen te vragen, ook in het geval van louter een materiële vergissing in het proces-verbaal van de verkiezing. Om de administratieve last van zulk een procedurestap te voorkomen, is een bijkomende mogelijkheid voorzien om tot een rechtzetting te komen van het proces-verbaal (art 78bis Wet SV 2024).



Zulk een rechtzetting van het proces-verbaal zonder tussenkomst van een rechter kan mits akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen, en enkel in geval van louter materiële vergissingen.

Een fout in het proces-verbaal die een invloed heeft op de rangschikking van de verkozen en niet-verkozen kandidaten of op de bijzondere ontslagbescherming van de kandidaten en verkozenen wordt niet beschouwd als een louter materiële vergissing: in dat geval dienen partijen de rechtzetting via een beroep voor de arbeidsrechtbank aan te vragen.

Deze louter materiële rechtzetting heeft geen gevolgen voor de beroepstermijnen.

#### **4 DAG Y+67 (Y+69): BESLISSING VAN DE ARBEIDSRECHTBANK**

Binnen de 67 dagen na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen (dus uiterlijk op dag Y+69 enkel en alleen als de uitslag pas werd aangeplakt op Y+2) doet de arbeidsrechtbank uitspraak over de ingestelde beroepen. De arbeidsrechtbank kan inzage eisen in de processen-verbaal van de stemverrichtingen en de stembiljetten.

De arbeidsrechtbank moet het vonnis onmiddellijk bij gerechtsbrief ter kennis brengen van:

- de werkgever;
- alle gewone en plaatsvervangende verkozenen;
- de betrokken vakbonden;
- de betrokken kaderledenorganisaties;
- de Directeur-Generaal van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen van FOD WASO belast met inspraakorganen.

#### **5 DAG Y+84: MOGELIJKHEID TOT HOGER BEROEP TEGEN DE BESLISSING VAN DE ARBEIDSRECHTBANK BIJ HET ARBEIDSHOF (ART. 78 BIS WET SV 2024)**

Binnen een termijn van 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis van de arbeidsrechtbank (dus uiterlijk op dag Y+84) kan hoger beroep ingesteld worden bij het Arbeidshof tegen de beslissingen in eerste aanleg omtrent:

- de gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen;
- de stopzetting van de verkiezingsprocedure;
- het verzoek tot verbetering van de verkiezingsuitslag;
- de samenstelling van de werkgeversafvaardiging.



## 6 DAG Y+144: BESLISSING VAN HET ARBEIDSHOF

Het Arbeidshof waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus uiterlijk op dag Y+144.

Het arrest van het Arbeidshof wordt bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan:

- de werkgever;
- alle gewone en plaatsvervangende verkozenen;
- de betrokken vakbonden;
- de betrokken organisaties van kaderleden;
- de Directeur-Generaal van de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen van FOD WASO belast met inspraakorganen.

Als er nieuwe verkiezingen moeten worden georganiseerd, start de nieuwe verkiezingsprocedure binnen de 3 maanden na de definitieve nietigverklaring (3 maanden na dag Y+84 als er bij het Arbeidshof geen hoger beroep werd ingesteld of 3 maanden na dag Y+144 als er wel een hoger beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank (art. 78 §3 Wet SV 2024).

De kandidaten die werden voorgedragen voor de verkiezingen die nietig werden verklaard, genieten dezelfde bescherming als de andere kandidaten.

## 7 VERWIJDEREN VAN DE AANGEPLAKTE BERICHTEN

Het bericht met de aankondiging van de verkiezingsuitslagen moet aangeplakt blijven tot de 84e dag na de bekendmaking van het resultaat van de stemming, dus uiterlijk tot dag Y+86.

Andere berichten moeten aangeplakt blijven tot de vijftiende dag na de bekendmaking van de uitslag van de stemming, dus uiterlijk tot Y+17 (art. 45 Wet SV 2024). Nadien en tot Y+84 moeten ze ter beschikking zijn van de werknemers op eenvoudig verzoek: daarvoor moet een bericht aangeplakt waar deze documenten kunnen worden geraadpleegd. Het gaat om volgende berichten:

- de datum van de verkiezingen aangeplakt op dag X;
- de verkiezingskalender aangeplakt op dag X;
- de aankondiging van de indiening van de kiezerslijsten aangeplakt op dag X;
- de kandidatenlijsten aangeplakt op dag X+40;
- de samenstelling en verdeling van de stembureaus aangeplakt op dag X+60;
- het bericht van overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen op dag X+80.

Als hogergenoemde inlichtingen elektronisch werden verstrekt moeten deze inlichtingen eveneens op eenvoudig verzoek ter beschikking staan van de werknemers. Ook in dat geval moet een bericht worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats met de vermelding van de plaats waar deze kunnen worden geraadpleegd.





## **8 EERSTE VERGADERING VAN DE NIEUWE OR, RESP. HET NIEUWE COMITÉ PB**

Als er geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot correctie van de verkiezingsresultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van de werkgeversafvaardiging werd ingesteld, wordt de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité PB gehouden uiterlijk binnen de 30 dagen na het verstrijken van de beroepstermijn, dus uiterlijk op dag Y+45 (art. 81 Wet SV 2024).

Werd er wel een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, tot correctie van de resultaten of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingediend, dan wordt de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité PB gehouden uiterlijk binnen de 30 dagen na de gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen (dus uiterlijk dag Y+99 als er geen beroep is tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank, of Y+174 indien uitspraak door het Arbeidshof).

De oude OR, resp. het oude Comité PB blijft zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Dus uiterlijk tot dag Y+45 als er geen beroep werd ingediend. Of tot dag Y+99 of dag Y+174 als er wel een beroep werd ingediend bij resp. de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof.

In de huishoudelijke reglementen van de OR, resp. het Comité PB kunnen echter kortere termijnen worden vastgesteld voor de eerste vergadering van de OR, resp. het Comité PB. Als dit het geval is, moet die eerste vergadering plaatsvinden binnen de in de huishoudelijk reglement vastgestelde termijnen.



## 16. Kalender of tijdschema van de verkiezingsprocedure

In de vorige hoofdstukken hebben we de verschillende stappen in de verkiezingsprocedure besproken. We hebben telkens aangegeven wat er moet gebeuren en waarop moet worden gelet.

Bij de aanplakking van de datum van de verkiezingen moet de werkgever ook de data die voortvloeien uit de verkiezingsprocedure aanplakken. Dit betekent in dat hij de verkiezingskalender zoals wij die hierna zullen weergeven moet publiceren, specifiek met de data voor zijn onderneming. Het modelformulier duidt aan welke data moeten worden vermeld.

In elke onderneming wordt best zo vroeg mogelijk gestart met het opmaken van dergelijke verkiezingskalender. Deze kalender zal de leidraad zijn voor de inhoud en data van de OR-, resp. Comitévergaderingen die tijdens de voorbereiding van de verkiezingsprocedure moeten worden gehouden.

Om onze militanten en vrijgestelden toe te laten de verkiezingskalender in de ondernemingen mee op te maken en te controleren, vind je op de volgende bladzijden een tijdschema. Een verkorte kalender krijg je als bladwijzer aangeboden.

In de eerste kolom vermelden we telkens de periode waarbinnen de verschillende verrichtingen moeten plaatsvinden. De dag van aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X) en de dag van de verkiezingen (dag Y) zijn het referentiepunt voor alle andere handelingen.

In de tweede kolom wordt een beknopte beschrijving gegeven van de handelingen die moeten worden uitgevoerd.

De derde kolom vermeldt wie de handelingen moet uitvoeren, wie daarvoor verantwoordelijk is, of wie het initiatief moet nemen.

De vierde kolom geeft aan tot wie de handeling is gericht of voor wie de handeling is bedoeld.

In de vijfde kolom vermelden we de artikels van de Wet SV 2020 die betrekking hebben op de beschreven handelingen.

We wijzen er nog even op dat:

- de aangegeven periodes de uiterste data aangeven waarbinnen de verschillende handelingen moeten plaatsvinden. In de OR, resp. het Comité PB moet worden vastgelegd wanneer men die handelingen zal stellen;
- in het tijdschema wordt ook verwezen naar de kaderledenorganisaties of de NCK. Deze organisatie(s) spelen enkel mee voor de verkiezingen van de OR, en dan nog als er een aparte vertegenwoordiging van kaderleden moet worden aangeduid (minstens 30 bedienden op dag X-60 en 15 kaderleden in de onderneming op dag Y).



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X-60 15-2812.2023	<b>I. Voorprocedure</b> <b>Schriftelijke mededeling door de werkgever over:</b> 1. de aard, gebieden en graad van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel(s) t.o.v. de juridische entiteit; - bij eerste verkiezing: informatie over de situatie; - 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; 2. het aantal personeelsleden per categorie in de onderneming tewerkgesteld op dag X-60; 3. de functies van het leidinggevend personeel, benaming + inhoud verduidelijken - ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden, ter indicatie de personen die deze functies uitoefenen (alleen in ondernemingen met minstens 100 werknemers en 30 bedienden); 5. de eerste aanplakkingsdatum en de datum van de verkiezingen; <b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post.</b>	werkgever	OR, resp. Comité PB - bij gebrek daaraan VA	art. 10 Wet
Tussen X-60 en X-35	<b>De werkgever raadpleegt over:</b> 1. het aantal technische of juridische bedrijfseenheden waarvoor organen moeten worden opgericht + hun beschrijving; 2. de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen of over de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden + beschrijving + grenzen; 3. de functies van het leidinggevend personeel + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen; 4. de functies van de kaderleden + indicatieve lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor OR met minstens 100 werknemers en met minstens 30 bedienden).	werkgever	- OR, resp. Comité PB - bij gebrek daaraan VA	art. 11 Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X-35 09-22.01.2024	<p><b>I. Voorprocedure</b></p> <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> <ol style="list-style-type: none"> <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 met minstens 100 werknemers en met minstens 30 bedienden).</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post</b></p>	werkgever	- OR, resp. Comité PB - bij gebrek daaraan VA	art. 12 Wet
X-30 14-27.01.2024	<p><b>Begin bescherming als kandidaat</b></p>			Bijzondere Ontslagregelingswet van 19 maart 1991
X-28 16-29.01.2024	<p><b>Verhaal bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de werkgever 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> <ol style="list-style-type: none"> <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 tot 1 technische bedrijfseenheid + beschrijving + grenzen;</li> <li>de functies van de kaderleden + ter indicatie de lijst van personen die deze functies uitoefenen (alleen voor de OR met minstens 100 werknemers en met minstens 30 bedienden).</li> </ol> </li> </ol>	- werknemers - vakbonden - NCK (in-dien OR)	arbeidsrechtbank	art. 12 bis Wet



UITERSTE DATA		HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X-5	8-21.02.2024	<b>I. Voorprocedure</b> <b>Beslissing van de arbeidsrechtbank</b> Tegen deze beslissing is geen beroep of verzet mogelijk. De betrokken partijen worden schriftelijk verwittigd.	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 12 bis Wet
UITERSTE DATA		HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X-Y-90	13-26.02.2024	<b>II. Verkiezingsprocedure</b> <b>Aanplakking van het gedagtekend bericht met:</b> 1. datum en uurregeling van de verkiezingen; 2. het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid (eenheden) waarvoor organen moeten worden opgericht; 3. het aantal mandaten per orgaan en per categorie; een akkoord over de eventueel verhoging van het aantal mandaten moet uiterlijk op dit ogenblik worden gemaakt; 4. de voorlopige kiezerslijsten of mededeling van de plaats waar deze kunnen worden geconsulteerd; op de kiezerslijsten worden de uitzendkrachten opgenomen die voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden; 5. de lijst van het leidinggevend personeel: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd; 6. de lijst van de kaderleden: functies + namen, of de plaats waar deze kan worden geconsulteerd (alleen voor OR indien +30 bedienden); 7. de data die voortvloeien uit de verkiezingsprocedure; 8. de persoon of dienst die de oproepingsbrieven zal ronddelen of versturen; 9. mededeling dat er elektronisch zal worden gestemd. 10. om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht om aan de stemming deel te nemen. <b>Dit bericht moet de datum van aanplakking vermelden.</b> <b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post. De kiezerslijsten worden enkel toegevoegd bij ontstentenis van een OR, Comité PB of VA is waarin alle organisaties zijn vertegenwoordigd.</b>	OR, resp. Comité PB - bij gebrek daaraan werkgever  OR, resp. Comité PB - bij gebrek daaraan werkgever	werknemers  werknemers	art. 14 Wet  art. 74 Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X*7 2002- 4.03.2024	<p><b>Klacht over:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de kiezerslijsten;</li> <li>het aantal mandaten per orgaan en per categorie;</li> <li>de lijst van leidinggevend personeel;</li> <li>de lijst van kaderleden.</li> </ol> <p><b>Opgelet:</b> een klacht omtrent punten 3 en/of 4 betekent ook dat klacht moet worden ingediend omtrent de punten 1 en/of 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- werknemers</li> <li>- vakbonden</li> <li>- NCK (als OR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OR, resp. Comité PB</li> <li>- bij gebrek daaraan werkgever</li> </ul>	art. 30 Wet
X*14 2702- 1103.2024	<p><b>Uitspraak door OR of Comité PB of - als er geen OR of Comité PB is - door de werkgever over klachten omtrent:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de kiezerslijsten;</li> <li>het aantal mandaten per orgaan en per categorie;</li> <li>de lijst van leidinggevend personeel;</li> <li>de lijst van kaderleden.</li> </ol> <p><b>Ingeval van wijziging:</b> aanplakking van de rechtzetting</p> <p><b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OR, resp. Comité PB</li> <li>- bij gebrek daaraan werkgever</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- werknemers</li> <li>- vakbonden (+ NCK als OR) bij gebrek daaraan van OR of CPB</li> </ul>	art. 31 Wet
X*21 5-18.03.2024	<p><b>Verhaal bij de arbeidsrechtbank</b> tegen de beslissing - of bij het uitblijven van een beslissing - van OR of Comité PB, of - als er geen OR of Comité PB is - beslissing van de werkgever over:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de kiezerslijsten;</li> <li>het aantal mandaten per orgaan en per categorie;</li> <li>de lijst van leidinggevend personeel;</li> <li>de lijst van kaderleden.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- werknemers</li> <li>- vakbonden (+ NCK als OR)</li> </ul>	arbeidsrechtbank	art. 31 bis Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wet
X*28 12-25-03-2024	<p><b>Beslissing van de arbeidsrechtbank</b> Er is geen mogelijkheid tot beroep of verzet. De betrokken partijen worden schriftelijk geïnformeerd. Indien wijzigingen: aanplakking van de rechtzetting.</p> <p><b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post. De rechtgezette kiezerslijsten worden enkel toegevoegd is wanneer er geen OR, Comité PB of VA is waarin alle organisaties zijn vertegenwoordigd</b></p> <p><b>Definitieve afsluiting van:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. de kiezerslijsten;</li><li>2. de lijst van het leidinggevend personeel;</li><li>3. de lijst van de kaderleden.</li></ol>	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 31 bis Wet
X*35 1903-01.04-2024	<p><b>Indienen van de kandidatenlijsten</b></p>	vakbonden voor OR ook: - NCK - huishoudingen indien 10% ka-derleden lijsten steunen	werkgever	art. 33 Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X*36 20.03- 02.04.2024	<p><b>II. Verkiezingsprocedure</b></p> <p><b>Indien met zekerheid geen enkele lijst werd neergelegd tot en met X*35 (=uiterste afgiftedatum van aangezekende zending)</b> mag de werkgever de procedure stopzetten. Er moet geen kiesbureau samengesteld worden. Aanplakking van de beslissing op dezelfde plaatsen als de aankondiging van de verkiezingen.</p> <p><b>Dit bericht moet de datum van aanplakking vermelden.</b></p> <p><b>Een afschrift van deze informatie wordt aan de nationale zetels van de vakbonden bezorgd via de webapplicatie van de FOD WASO of per post.</b></p>	werkgever	werknemers	art. 78 Wet
X*40 24.03- 06.04.2024	<p><b>Aanplakking van de kandidatenlijsten</b></p> <p><b>Aanduiding van de voorzitter(s) van de stembureaus + plaatsvervangende voorzitter(s)</b></p>	<p>werkgever</p> <p>- OR, resp. Comité PB</p> <p>- bij gebrek daaraan werkgever en VA</p>	werknemers	art. 36 Wet art. 42 Wet
	<p><b>Indien geen akkoord:</b> sociale inspectie verwittigen. Deze zal een beslissing nemen.</p>	<p>- bij gebrek daaraan werkgever en vak- bonden.</p>	sociale in- spectie	art. 42 Wet





UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wet
X+47 31.03- 13.04.2024	<p><b>Klachten bij de werkgever omtrent de kandidatenlijsten</b> Tot X+47 kunnen klachten ingediend worden bij de werkgever.</p> <p>De werkgever zelf kan tot X+52 beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank indien geen klacht werd ingediend.</p> <p>Intrekking kandidatuur door kandidaat mogelijk tot X+47.</p> <p>De gehuwde vrouwen en weduwen kunnen vragen om naast hun <b>meisjesnaam</b> ook de naam van hun echtgenoot op de kandidatenlijst en stembrief te vermelden.</p> <p>De kandidaten kunnen vragen om naast hun officiële naam ook hun <b>roepnaam</b> te vermelden op de kandidatenlijst en stembrief.</p>	<p>werknemers op kiezerslijsten</p> <p>vakbonden (+ NCK als OR)</p> <p>kandidaat</p> <p>vrouwelijke kandidaten</p> <p>kandidaten</p>	<p>werkgever</p> <p>werkgever</p> <p>vakbonden</p> <p>werkgever</p> <p>werkgever</p>	<p>art. 37 Wet</p> <p>art.39 Wet</p> <p>art. 37 Wet</p> <p>art. 40 Wet</p> <p>art. 40 Wet</p>
X+48 1-14.04.2024	<p><b>Werkgever maakt de ontvangen klachten omtrent de kandidatenlijsten over.</b></p>	<p>werkgever</p>	<p>vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)</p>	<p>art. 37 Wet</p>
X+54 7-20.04.2024	<p><b>Mogelijke wijziging van de kandidatenlijst</b> De wijziging kan worden voorgelegd per post of via de webapplicatie van de FOD WASO.</p> <p>Aanwijzing van de overige leden van de stembureaus:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• voorzitter duidt secretaris en plaatsvervangend secretaris aan en - als er geen OR of Comité PB is - ook de bijzitters;</li><li>• OR of Comité PB of, bij uitblijven van een beslissing, de sociale inspectie wijst de bijzitters aan.</li></ul>	<p>vakbonden (+ NCK en/of huislijsten als OR)</p> <p>voorzitter stembureau</p>	<p>werkgever</p>	<p>art. 37 Wet</p> <p>art. 42 Wet</p>



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
X+56 9-2204-2024	<b>Aanplakking van de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten</b> <b>Akkoord over de stemming per brief</b>	werkgever werkgever en vakbonden (+ NCK als OR)	werknemers	art. 37 Wet art. 57 Wet
X+60 13-2604-2024	<b>Aanplakking samenstelling stembureaus</b> + indeling van de kiezers per stembureau	- OR of Comité PB - bij gebrek daaraan werkgever	- werknemers - vakbonden - NCK en huislijsten (als OR)	art. 43 Wet
X+61 14-2704-2024	<b>Verhaal bij de arbeidsrechtbank omtrent kandidatenlijsten</b>	- werknemers - vakbonden - NCK (als OR) - werkgever	arbeidsrechtbank	art. 39 Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wet
X*70 23.04- 6.05.2024	<b>Aanduiding van getuigen</b>	- vakbonden - NCK (als OR) - huishoudingen (als OR)	werkgever	art. 44 Wet
X*75 28.04- 11.05.2024	<b>Beslissing van arbeidsrechtbank over klachten omtrent de kandidatenlijsten</b>	arbeidsrechtbank	betrokken partijen	art. 39 Wet
X*76 29.04- 12.05.2024	Mogelijkheid tot <b>vervanging kandidaten</b> na raadpleging van de werkgever, in geval van: <ul style="list-style-type: none"><li>• overlijden kandidaat;</li><li>• ontslag kandidaat uit betrekking in de onderneming;</li><li>• terugtrekking kandidatuur door kandidaat voor X*47;</li><li>• kandidaat ontslag nam uit vakbond;</li><li>• wijziging van categorie van werknemer.</li></ul> <b>De werkgever plakt de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten aan op de eerste activiteitsdag volgend op de ontvangst van de gewijzigde lijst.</b>	- vakbonden - NCK (als OR) - huishoudingen (als OR)werkgever	werkgever  werknemers	art. 38 Wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wet
X*77 30.04- 13.05.2024	<p><b>Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten</b></p> <p><b>Schrapping van de werknemers van kiezerslijsten</b> indien ze niet meer tot de onderneming behoren, en van de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden. Enkel als er een unaniem akkoord is!</p>	<p>- OR of Comité PB</p> <p>- bij gebrek daaraan werkgever en alle leden VA</p>	<p>werknemers</p>	<p>Art. 39</p> <p>art. 46 Wet</p>
X*79 2-15.05.2024	<p><b>Stopzetting van de procedure ingeval:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• slechts één organisatie een kandidatenlijst indiende met een kandidatenaan-tal gelijk of lager dan het aantal toe te wijzen mandaten;</li> <li>• geen lijst werd ingediend voor één of meerdere categorieën maar één of meer-dere lijsten ingediend voor minstens een andere categorie;</li> <li>• Indien geen enkele lijst werd ingediend kan de werkgever de procedure al stopzetten op X*36.</li> </ul>	<p>stembu-reau</p>	<p>- werknemers</p> <p>- vakbonden</p> <p>- kaderorga-nisaties</p> <p>- FOD WASO</p>	<p>art. 78 en art. 68 Wet</p>
X*80 3-16.05.2024	<p><b>Uiterste datum voor overhandiging oproepingsbrief aan kiezers</b></p> <p>Aangetekende verzending oproepingsbrief (of andere overeengekomen melding) aan kiezers op uiterlijk X+82 indien er dan nog geen bewijs van ontvangst van op-roeping is.</p> <p>Aangetekende verzending van oproepingsbrief + stembiljetten voor kiezers die per brief zullen stemmen.</p> <p>Samenstelling kiesbureau</p> <p>Aanplakking van de stopzetting van de kiesverrichtingen + aanplakking samen-stelling OR en/of Comité PB werkgever</p>	<p>werkgever</p> <p>voorzitter stembu-reau</p> <p>stembu-reau</p>	<p>kiezers</p> <p>kiezers toe-gelaten tot stemming per brief</p> <p>- werknemers</p> <p>- vakbonden</p> <p>- NCK (als OR)</p>	<p>art. 47 Wet</p> <p>art. 47 Wet</p> <p>art. 78 Wet</p>



UITERSTE DATA	HANDELINGEN	DOOR	AAN	art. Wet
Y=14-90 13-26.05.2024	<b>Stemming</b> Stemopneming + aanwijzing verkozenen, plaatsvervangers, niet-verkozen kandidaten  De voorzitter van het stembureau verstuurt elektronisch via de webapplicatie van de FOD WASO het proces-verbaal naar FOD WASO en vakbonden. Dit kan ook per aangetekende post.  De voorzitter van het hoofdstembureau overhandigt de verkiezingsdocumenten aan de werkgever.	kiezers  voorzitter stembureau	- FOD WASO - werkgever - vakbonden (+ NCK als OR)  nationale zetels vakbonden	art. 50 Wet art. 60 tot 67 Wet
Y=14 14-27.05.2024	De voorzitter van het hoofdstembureau overhandigt de verkiezingsdocumenten aan de werkgever.  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 Wet
Y=2* 15-28.05.2024	<b>Uiterste datum van aanplakking van de uitslag van de verkiezingen + samenstelling van de OR en/of het Comité PB</b> dat wil zeggen aanplakking van alle effectieven, plaatsvervangers van zowel de werknemers- als de werkgeversafvaardiging	werkgever	werknemers	Art. 68 wet



UITERSTE DATA	HANDELINGEN II. Verkiezingsprocedure	DOOR	AAN	art. Wet
Y+13* 26.05- 08.06.2024	Uiterste datum voor beroep bij arbeidsrechtbank voor <b>nietigverklaring</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).	-werkgever -werknemers -vakbonden (+ NCK als OR)	arbeidsrechtbank	art. 68 Wet
Y+43* 25.06-08.07- 2024	<b>Eerste vergadering OR en/of Comité PB</b> indien geen vraag tot nietigverklaring werd ingediend	werkgever	OR en/of CPB	art. 81 Wet

\*= de data vermeld na dag Y gemerkt met een \* variëren in functie van de werkelijke datum van aanplakking waarvoor de werkgever twee dagen tijd heeft. Plakt de werkgever de uitslagen nog op de verkiezingsdag zelf aan, dan verstrijkt de tijd om beroep aan te tekenen bij de rechtbank op Y+13, niet op Y+15, en wordt Y+45 ook Y+43.



### **3. Na de verkiezingen**



# 17. Uitoefening van het mandaat

## 1 START VAN HET MANDAAT VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDE

De uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB begint te lopen op het ogenblik van de aanstelling van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Praktisch gezien betekent dit: vanaf de installatievergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB.

De bescherming van de personeelsafgevaardigden en kandidaten start al veel vroeger, namelijk uiterlijk op dag X-30 (zie hiervoor hoofdstuk 19: wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen).

De eerste vergadering van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB moet plaatshebben uiterlijk 43 dagen na de aanplakking van de resultaten op uiterlijk Y+2. De aanplakking moet uiterlijk binnen twee dagen na het einde van de stemverrichtingen gebeuren. Hierdoor kan dit naargelang het tijdsverloop tussen de dag van de stemming en de aanplakking uitlopen tot dag Y+45.

Als er beroep werd ingesteld tegen de verkiezingsuitslag zal die eerste vergadering plaatsvinden 97 dagen na de aanplakking (als er geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank) of 172 dagen na de aanplakking (als er bij het Arbeidshof een beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank).

Van deze regel kan worden afgeweken als het huishoudelijk reglement van de OR, resp. het Comité PB een kortere termijn voorziet.

## 2 EINDE VAN HET MANDAAT VAN PERSONEELSAFGEVAARDIGDE

Volgens de wettelijke bepalingen blijven de huidige leden van de OR, resp. het Comité PB in functie tot de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB geïnstalleerd zijn. Praktisch betekent dit tot de eerste vergadering van de nieuw verkozen OR, resp. het Comité PB (art. 21, § 2 Wet OR, art. 61 Wet Welzijn).

De bescherming van de huidige leden eindigt dus in principe tijdens de installatie van een nieuwe OR of een nieuw Comité PB, voor zover ze niet opnieuw als kandidaten werden voorgedragen. In bepaalde gevallen kan het mandaat van personeelsafgevaardigde vroeger eindigen. De wet legt uitdrukkelijk vast wanneer het mandaat van personeelsafgevaardigde stopt (art. 21 Wet OR, art. 61 Wet Welzijn), met name:

- bij niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB is aangesteld.

De personeelsafgevaardigde (verkozen bij de sociale verkiezingen van 2020) die opnieuw als kandidaat werd voorgedragen voor de verkiezingen van 2024, maar in 2024 niet opnieuw werd





verkozen, zal echter wel verder beschermd blijven tegen ontslag. Er geldt een kortere beschermingsperiode voor wie tweemaal opeenvolgend niet-verkozen werd (zie hoofdstuk 19);

- als de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- als de betrokkene ontslag neemt uit het mandaat.

Een personeelsafgevaardigde kan beslissen om zelf het mandaat te beëindigen vóór de datum van de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. De plaatsvervanger zal dan dit mandaat volmaken;

- als de betrokkene geen lid meer is van de vakbond of representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Het mandaat eindigt ongeacht of het verlies van het lidmaatschap een gevolg is van het ontslag van betrokkene uit de vakbond of door uitsluiting door de vakbond (Cass. 10 juni 1985, JTT, 1985, 325);

- als de arbeidsrechtbank, op verzoek van de vakbond of representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, het mandaat introk wegens ernstige tekortkoming van de personeelsafgevaardigde;
- als de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die hem heeft voorgedragen het behoud van het mandaat mededeelt met een aangetekend schrijven gericht aan de werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een arbeider bediende wordt, of wanneer een bediende tot kaderlid promoveert.

De afgevaardigde van de jeugdige werknemers die na de verkiezingen (dus na dag Y) de leeftijd van 25 jaar overschrijdt, behoudt wel zijn mandaat als jongerenafgevaardigde tot de installatie van de volgende OR, resp. het volgend Comité PB. Voor de jeugdige werknemers moet geen behoud van mandaat gevraagd worden;

- zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- in geval van overlijden.

### **3 VERVANGING VAN EEN LID VAN DE WERKNEMERSAFVAARDIGING**

#### **3.1 VERVANGING VAN EEN EFFECTIEF LID**

Wanneer het mandaat van één of meerdere effectieve personeelsafgevaardigden definitief eindigt (zie hierboven), wordt dit effectief lid vervangen (art. 21, § 3 Wet OR, art. 62 Wet Welzijn):

- in de eerste plaats door de plaatsvervanger van dezelfde lijst, in volgorde van verkiezing. In dit geval wordt het plaatsvervangend lid effectief en voltooit hij het mandaat. Op zijn beurt wordt het plaatsvervangend lid meteen vervangen door een niet-verkozen lid van dezelfde lijst die dan vier jaar bescherming geniet (die dus voor de eerste keer niet-verkozen is). Dit nieuwe plaatsvervangend lid kan op zijn beurt doorschuiven naar de plaats van effectief lid mocht er een mandaat vrijkomen. Er kan dan weer een nieuwe plaatsvervanger in zijn plaats komen volgens dezelfde regels.
- als er geen plaatsvervangers van dezelfde lijst meer zijn, (en er dus ook geen niet-verkozen kandidaten meer zijn van dezelfde lijst met een bescherming van vier jaar, want die zouden plaatsvervanger zijn geworden), wordt een effectieve kandidaat vervangen door de niet-verkozen kandidaat uit dezelfde categorie en dezelfde lijst die slechts een bescherming van twee jaar



geniet, in volgorde van het aantal behaalde stemmen. Deze niet-verkozen kandidaten met een bescherming van twee jaar komen nooit in aanmerking om plaatsvervanger te worden, maar kunnen dus wel rechtstreeks effectief worden als de resterende groep van plaatsvervangers en niet-verkozenen met lange bescherming volledig uitgeput is. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet bescherming tot de volgende sociale verkiezingen.

Anderzijds is het mogelijk dat een plaatsvervanger tijdelijk een effectief lid vervangt voor één of meerdere vergaderingen. Dit kan wanneer de effectieve personeelsafgevaardigde verhinderd is, bijvoorbeeld omwille van ziekte, verlof ... In dat geval wordt er geen rekening gehouden met de volgorde van de verkiezingen. Er komt ook geen verandering in de samenstelling van de personeelsafvaardiging.

### **3.2 VERVANGING VAN EEN PLAATSVERVANGEND LID**

Wanneer een plaatsvervangend lid effectief lid wordt of zelf definitief wegvalt, wordt het plaatsvervangend lid op zijn beurt vervangen door de resterende niet-verkozen kandidaat van dezelfde lijst met een bescherming van vier jaar die het meest aantal stemmen behaalde.

Niet-verkozen kandidaten met een beperkte bescherming die dus twee opeenvolgende keren niet verkozen werden, kunnen ook nu geen plaatsvervanger worden. Enkel niet-verkozen kandidaten met de gewone bescherming kunnen doorschuiven naar plaatsvervanger.



#### **VOORBEELD**

*Voor de verkiezingen van de OR waren 4 mandaten te begeven. Het ACV diende een volledige lijst in van 8 kandidaten. Twee kandidaten werden effectief verkozen:*

1. *Geert Simons*
2. *Armand Dupont*

*Plaatsvervangers*

1. *Warre Onkelinx*
2. *Michel Martens*

*Niet-verkozen:*

1. *Oona De Koster*
2. *Jacob Van Praet*
3. *Jozefien Fierens*
4. *Amelberga Van Huffel*

*Niet-verkozen kandidaten in rangorde volgens de verkiezingsuitslag en het proces-verbaal: De Koster, Van Praet, Fierens en Van Huffel. Jacob Van Praet had zich echter al kandidaat gesteld bij de verkiezingen van 2012, maar hij was toen ook niet verkozen. Dat zal later een rol spelen in de volgorde bij vervangingen.*

*3 maanden na de verkiezingen verlaat Armand Dupont de onderneming omdat hij ander*



*werk heeft. Het mandaat van Dupont wordt beëindigd en Warre Onkelinx zal als eerste plaatsvervanger het effectief mandaat van Dupont voltooien. Oona De Koster zal toegevoegd worden aan de lijst van plaatsvervangers omdat zij voor de eerste keer niet verkozen was en dus 4 jaar beschermd is. De Koster wordt toegevoegd aan het einde van de lijst van plaatsvervangers.*

*Twee jaar na de verkiezingen, overlijdt Martens. Zijn mandaat neemt dus een einde. Jacob Van Praet krijgt, hoewel hij tweede staat op de lijst van niet-verkozen kandidaten, geen voorrang om plaatsvervangster te worden, omdat hij slechts twee jaar bescherming geniet (hij werd niet verkozen bij twee opeenvolgende verkiezingen). Jozefien Fierens wordt dus 2e plaatsvervanger.*

*Enkele maanden later nemen zowel Geert Simons en Warre Onkelinx ontslag uit de firma. De plaatsvervangers De Koster en Fierens worden effectief. Amelberga Van Huffel wordt plaatsvervangster, een ACV-mandaat als plaatsvervanger blijft vacant. Jacob Van Praet blijft nog steeds een niet-verkozen kandidaat, ook al is er een plaatsvervangende zetel vacant. Van Praet kan dit openstaand mandaat van plaatsvervanger niet opnemen omdat hij slechts een beperkte bescherming geniet. Hij blijft een niet-verkozen kandidaat en het ACV moet het stellen met één plaatsvervanger voor twee effectieven.*

*De besmettelijke ziektes in het bedrijf slaan verder toe en ook De Koster en Fierens, de twee resterende effectieve ACV-leden, overlijden. Van Huffel die al plaatsvervanger was, wordt effectief lid. Van Praet wordt nu ook effectief lid omdat er geen ACV-plaatsvervangers meer zijn en ook geen niet-verkozen kandidaten met een volledige bescherming. Van Praet wordt meteen effectief lid.*

## **4 WIJZIGINGEN VAN DE WERKGEVERSAFVAARDIGING**

Het is mogelijk dat de werkgever later (na dag Y+2) wijzigingen aanbrengt in de werkgeversafvaardiging. Dit kan gaan over een vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging of over het toevoegen van een nieuwe functie aan de lijst van leidinggevende functies.

### **4.1 VERVANGING VAN EEN LID VAN DE WERKGEVERSAFVAARDIGING**

Voor de vervanging van een lid van de werkgeversafvaardigingen wordt de definitief vastgelegde lijst van leidinggevende functies (bepaald op dag X-35 en eventueel gewijzigd door een beroep bij de arbeidsrechtbank) gebruikt. Deze lijst van functies evenals de namenlijst van het leidinggevend personeel moet dan ook worden bewaard tot de volgende sociale verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer een lid van de werkgeversafvaardiging zijn leidinggevende functie verliest, kan de werkgever zonder meer de persoon aanduiden die in plaats van de voorganger dezelfde functie opneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Ook al stond die niet op de namenlijst van de leidinggevendenden. Dat kan bijvoorbeeld als de personeels-



directeur ontslagen wordt en een nieuwe directeur die van buitenaf komt, wordt aangesteld in zijn plaats.

Bij de vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt dus voorrang gegeven aan de functie. Dit betekent dat het lid kan worden vervangen door een persoon die mogelijk nog geen deel uitmaakte van het personeel op het ogenblik van de sociale verkiezingen of die op dat ogenblik geen leidinggevende functie uitoefende. Voorwaarde is wel dat zijn functie voorkomt op de definitief vastgelegde lijst van leidinggevende functies.

Wanneer de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de (andere) leidinggevende functies uitoefent die vastgelegd zijn in die lijst van leidinggevende functies.

Tegen de vervanging van een werkgeversafgevaardigde kan beroep worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank. Dit moet gebeuren binnen de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van deze vervanging.

## **4.2 WIJZIGEN VAN DE LIJST VAN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES**

De wetgeving bepaalt dat de lijst met leidinggevende functies kan worden aangepast als nieuwe leidinggevende functies gecreëerd worden nadat de lijst van leidinggevende functies definitief is vastgesteld. Dat kan gebeuren wanneer het organogram van een onderneming wordt herschikt en leidinggevende functies worden toegevoegd of bestaande functies hervormd of afgeschaft. Zo bijvoorbeeld wanneer de functie van personeelsdirecteur wordt afgeschaft en personeelszaken worden toevertrouwd aan een geheel nieuwe leidinggevende functie met andere functie-inhouden. Dan gaat het niet meer om wisseling van de titularis van een leidinggevende functie maar om een andere functie. In dat geval moet de lijst van leidinggevendende functie opnieuw worden aangepast. Deze aanpassing van de lijst van leidinggevende functies kan pas na de datum van de aanplakking van het resultaat worden doorgevoerd en kan dus de lopende verkiezingsprocedure niet meer doorkruisen.

In dat geval moet de werkgever stapsgewijs te werk gaan:

1. De werkgever legt de OR, resp. het Comité PB schriftelijk een voorstel tot wijziging van de lijst voor met daarbij ter informatie de namen van wie op dat ogenblik een leidinggevende functie uitoefent.
2. De maand die volgt op de indiening van het voorstel geeft de OR, resp. het Comité PB zijn opmerkingen door aan de werkgever.
3. De werkgever maakt vervolgens zijn beslissing schriftelijk bekend aan de OR, resp. het Comité PB.
4. De werkgever plakt zijn beslissing aan op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.



Binnen de zeven dagen die volgen op de aanplakking van deze beslissing kan beroep aangetekend worden bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als bij het beroep dat voorzien is omtrent leidinggevende functies binnen X-28.

Via deze procedure wordt de lijst van leidinggevende functies gewijzigd. De lijst wordt bijgehouden tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.



## 18. Wijziging van werkgever na de sociale verkiezingen

Het gebeurt meer en meer dat werknemers worden geconfronteerd met een nieuwe werkgever die de onderneming heeft overgenomen van de vroegere werkgever. Die overname kan gebeuren om verschillende redenen en in verschillende situaties. Sinds 1978 heeft de wetgever de continuïteit van het overleg gegarandeerd wanneer de onderneming of een gedeelte van de onderneming na de sociale verkiezingen wordt overgenomen of gesplitst.



- *De term “onderneming” moet hier gelezen worden als juridische entiteit en niet als technische bedrijfseenheid zoals elders in de verkiezingswetgeving! Bij overgang van technische bedrijfseenheden binnen een zelfde juridische eenheid gelden deze regels niet. Dan moet gekeken worden naar de bepalingen rond overplaatsing in de beschermingswetgeving.*
- *De hieronder vermelde regeling geldt slechts tot de volgende sociale verkiezingen (dus normaal tot 2028). Op dat ogenblik zal, via de normale procedure, opnieuw moeten worden bepaald wat de technische bedrijfseenheid precies is en of die technische bedrijfseenheid de drempels voor oprichting van een OR, resp. het Comité PB bereikt.*

### 1 **ALGEMENE REGELING (ART. 21 §. 10 WET OR EN ART. 69 T.E.M. 75 WET WELZIJN)**

1. Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen:
  - bij een ongewijzigde TBE blijven de bestaande OR, resp. Comité PB bestaan.
  - bij een gewijzigde TBE wordt tot de eerstkomende verkiezingen de OR, resp. Comité PB van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de OR, resp. Comité PB of de Comités PB die vroeger werden verkozen tenzij de partijen er anders over beslissen. Deze OR, resp. Comité PB doet dienst voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.
2. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een OR, resp. Comité PB naar een andere onderneming met een OR, resp. Comité:
  - bij een ongewijzigde TBE blijven de bestaande OR, resp. Comité PB bestaan.
  - bij een gewijzigde TBE blijft de bestaande OR, resp. Comité PB bestaan in de onderneming waarvan een gedeelte overgaat. De personeelsafgevaardigden van de OR, resp. Comité PB, tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan de OR, resp. Comité PB van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.
3. Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming met een OR, resp. Comité PB naar een onderneming zonder OR, resp. Comité PB:
  - bij een ongewijzigde TBE blijven de bestaande OR, resp. Comité PB bestaan.
  - bij een gewijzigde TBE blijft de OR, resp. Comité PB bestaan in de onderneming waarvan een gedeelte werd overgenomen, maar zonder de overgenomen personeelsafgevaardigden. Met



de overgenomen personeelsafgevaardigden wordt bij de overnemer een nieuwe OR, resp. een nieuw Comité PB samengesteld, tot de eerstvolgende sociale verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

4. Bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten:
- bij een ongewijzigde aard van de TBE: de bestaande OR, resp. Comité PB blijft tot de eerstkomende verkiezingen behouden.
  - bij gewijzigde aard van de TBE: de bestaande OR, resp. Comité PB blijft bestaan tot de eerstkomende verkiezingen voor het geheel van de eenheden, tenzij de partijen een andere regeling treffen.

De wetgeving voorziet uitdrukkelijk dat in al deze gevallen zowel de personeelsafgevaardigden als de niet-verkozen kandidaten hun bescherming behouden.

Wanneer 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, maar voor de dag van de verkiezingen, dan wordt met de overgang, splitsing of wijziging van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de OR, resp. het Comité PB. De hierboven beschreven regels (1 tot 4) worden dan gehanteerd om de OR, resp. het Comité PB aan te stellen.



#### **VOORBEELD**

*Yamahonda, een producent van grasmachines en moto's, een onderneming met 75 werknemers en een Comité PB verkoopt zijn afdeling grasmachines aan de firma Suzuki, een fabrikant van tuinmeubelen, met 40 mensen, zonder comité. De 25 mensen van de afdeling grasmachines worden overgeheveld naar de nieuwe firma in een andere gemeente. Onder hen ook twee effectieve comitéleden.*

*Het gaat duidelijk om een wijziging van de technische bedrijfseenheid. In principe moet in de nieuwe onderneming, bij Suzuki, een comité worden gevormd met de overgehevelde comitéleden. De twee overgehevelde comitéleden van Yamahonda nemen bij Suzuki het mandaat op van comitélid en zijn bevoegd voor de gehele firma Suzuki. Tenzij de partijen een andere regeling treffen (bv. nieuwe tussentijdse sociale verkiezingen of toevoegen van de bestaande syndicale afvaardiging van Suzuki aan het nieuwe Comité PB).*

*Stel dat Suzuki voor de overname slechts 10 mensen telde, en door de overname van de Yamahonda-afdeling op 35 uitkomt. Dan moet Suzuki toch een Comité PB vormen met de twee overgenomen Yamahonda comitéleden. Die zijn dan bevoegd voor geheel Suzuki.*

*Stel dat Suzuki voor de overname slechts 10 mensen telde, en bij de overname slechts één effectief en één plaatsvervanger en een niet-verkozen lid werd overgeheveld uit Yamahonda. De plaatsvervanger wordt effectief, de twee Yamahonda comitéleden oefenen de opdrachten van het Comité PB uit. Het niet-verkozen lid wordt volgens de normale regels plaatsvervanger. Dat alles tenzij de partijen een andere regeling treffen.*



*Stel dat Suzuki voor de overname in 2022 slechts 10 mensen telde, en bij de overname slechts één effectief comitélid werd overgeheveld. Volgens de rechtsleer wordt aangenomen dat geen specifieke regels gelden. Aangezien er geen twee leden beschikbaar zijn kan het Comité PB niet functioneren. Suzuki is als onderneming met 35 mensen evenmin verplicht om nieuwe comitéverkiezingen te organiseren. Het Yamahonda comitélid behoudt zijn bescherming tot 2024.*

*Stel dat Suzuki voor de overname al 60 personeelsleden telde, en een Comité PB had dat normaal functioneerde. En Yamahonda 150 personeelsleden had en een OR. Er worden twee effectieve comitéleden en tevens twee effectieve OR-leden overgeheveld. Het Comité PB bij Suzuki wordt dan uitgebreid met de effectieve comitéleden van Yamahonda en wordt dus groter van samenstelling. Eventueel overgeheveld plaatsvervangende leden van Yamahonda worden ook bij Suzuki plaatsvervangende leden. Idem voor niet-verkozenen. De rangorde moet opnieuw bepaald worden. Suzuki met in totaal 85 personeelsleden (60+25) moet nu ook tot de eerstvolgende sociale verkiezingen toch een OR vormen met de twee overgeheveld Yamahonda OR-leden. En ook al hebben ze in 2024 slechts 85 personeelsleden, toch moeten ze in 2024 terug een OR samenstellen die samenvalt met de nieuw verkozen comitéleden: ze hadden immers voordien een OR (met de Yamahonda-mensen).*

## **2 OVERNAME VAN ACTIVA NA FAILLISSEMENT (ART. 21 § 11 WET OR EN ART. 69 EN 76 WET WELZIJN)**

De Wet OR en Wet Welzijn voorzien in het behoud van een minimumoverleg bij overname van activa na faillissement.

In de Wet OR (art. 21, § 11) wordt uitdrukkelijk gesteld dat bij overname van activa van een failliete onderneming, de OR blijft functioneren tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen in de gevallen waarin een Comité PB blijft behouden overeenkomstig art. 76 van de Wet Welzijn. Art. 76 van de Wet Welzijn stelt dat er zich 2 situaties kunnen voordoen:

### **1 De onderneming wordt niet in een andere onderneming opgenomen en er wijzigt niets aan de aard van de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat.**

Het Comité PB blijft behouden tot de eerstvolgende sociale verkiezingen. Met de term “blijft behouden” bedoelt de wetgever echter niet dat het vroegere Comité PB blijft bestaan, maar wel dat er opnieuw een Comité PB moet worden opgericht als er vroeger ook een Comité PB bestond.

Voor de samenstelling van dat nieuwe Comité PB worden geen nieuwe verkiezingen georganiseerd. De vakbonden kunnen de personeelsafgevaardigden in dit nieuwe Comité PB aanduiden. Enkel de personeelsafgevaardigden van het vroegere Comité PB komen in aanmerking, evenals de niet-verkozen kandidaten bij de laatste sociale verkiezingen. Uiteraard komen enkel de over-





genomen personeelsafgevaardigden of niet-verkozen kandidaten in aanmerking. Het gaat hier enkel om de personeelsafgevaardigden of niet-verkozen kandidaten die nog in dienst zijn.

Bovendien mogen enkel de vakbonden die bij de vorige verkiezingen kandidatenlijsten hebben ingediend (en daardoor verkozenen of niet-verkozenen hebben) personeelsafgevaardigden aanduiden voor het nieuwe Comité PB.

Het nieuwe Comité PB fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming.

Het aantal mandaten wordt bepaald zoals tijdens de verkiezingsprocedure (zie hoofdstuk 6) maar nu in verhouding tot het aantal personeelsleden in de overgenomen onderneming. Er worden in elk geval enkel effectieve afgevaardigden aangeduid, geen plaatsvervangers.

**2 De technische bedrijfseenheid of technische bedrijfseenheden waaruit een onderneming bestaat, wordt (worden) opgenomen in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid en de onderneming of technische bedrijfseenheid waarin ze wordt (worden) opgenomen beschikt niet over een dergelijk Comité PB. Het Comité PB blijft behouden tot de eerstvolgende sociale verkiezingen.**

De samenstelling gebeurt op dezelfde wijze als hierboven vermeld (punt 1). Maar het nieuwe Comité PB is slechts bevoegd voor het overgenomen personeel.

De vakbonden die bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen kunnen met de nieuwe werkgever ook een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstvolgende sociale verkiezingen.

De wetgever heeft het aantal beschermden bij overname van activa na faling zo klein mogelijk willen houden. Voor het behoud van de OR werd er daarom gekozen om een regeling uit te werken analoog aan de regeling die bestaat voor de ondernemingen met meer dan 100 werknemers die een daling kennen van het personeelsbestand tussen 100 en 50 werknemers. In deze ondernemingen wordt ook een OR opgericht, maar er worden geen aparte verkiezingen gehouden voor de aanduiding van de werknemersafgevaardigden in de OR. Het zijn de leden van het Comité PB die ook als personeelsafgevaardigden zullen zetelen in de OR. De aldus samengestelde OR blijft wel een aparte, volwaardige OR.

We wijzen er nogmaals op dat het Comité PB, resp. de OR bij overname van activa door faling slechts gegarandeerd is tot de volgende sociale verkiezingen. Vanaf dan is de gewone regeling van toepassing. Dat wil zeggen dat moet worden nagegaan of de drempels van 50, resp. 100 werknemers zijn overschreden om te bepalen of het Comité PB, resp. de OR moeten hernieuwen.



### **3 OVERNAME VAN ONDERNEMINGEN ONDER GERECHTELIJK GEZAG (WET CONTINUITEIT VAN ONDERNEMINGEN) (ART. 21 § 12 WET OR EN ART. 76BIS, 76 TER, 76 QUATER, 76 QUINQUIES, EN 76 SEXIES WET WELZIJN)**

De wet op de continuïteit van ondernemingen voorziet nog een tussenvorm van overdracht van (delen van) ondernemingen. Het gaat om een overdracht onder gerechtelijk gezag en dus geen vrijwillige overgang zoals onder punt 1 en ook niet na faling zoals onder punt 2. Er gelden ook specifieke regels voor de overname van personeelsleden, waardoor niet steeds alle personeelsleden en niet steeds alle personeelsafgevaardigden worden overgenomen. De keuze van de werknemers die worden overgenomen behoort tot de kandidaat-overnemer. Die mag echter niet differentiëren naargelang het gaat om personeelsafgevaardigden of niet. Als hij bij zijn overname een evenredig aantal personeelsafgevaardigden overneemt wordt hij verondersteld niet te hebben gediscrimineerd. Die veronderstelling is weerlegbaar (NAR cao 102, art.12).

Ook hier voorziet de wetgeving voor de overlegorganen in een suppletieve (aanvullende) regeling die slechts geldig is wanneer de partijen bij de overdrachtsovereenkomst niet wat anders overeenkomen. De suppletieve regeling is als volgt:

- Bestaande OR en Comités PB blijven bestaan als de aard van de technische bedrijfseenheden blijft bestaan.
- In de andere gevallen wordt een nieuwe OR of nieuw Comité PB gevormd met alle vroegere overgenomen OR-leden, resp. comitéleden. Die functioneren vervolgens voor de volledige nieuwe entiteit.
- Als delen van een onderneming met OR worden overgeheveld naar ondernemingen die ook al een OR hebben, gelden bovenstaande twee regels. Als de bestaande technische bedrijfseenheid behouden blijft na de overheveling, dan blijven de aparte OR behouden. Wordt de aard van de technische bedrijfseenheid gewijzigd, dan wordt een nieuwe OR gevormd in het nieuwe deel onderneming samen met de overgenomen afgevaardigden, de OR in het niet-overgenomen deel blijft ook verder bestaan. Dezelfde regels gelden voor de Comités PB als het gaat om overdrachten tussen twee ondernemingen die allebei al een Comité PB hadden.
- Als delen van een onderneming met OR worden overgeheveld naar ondernemingen zonder OR dan gelden ook bovenstaande regels, met dien verstande dat in de nieuwe “ontvangende” onderneming die voorheen geen OR had, een OR gaat functioneren met de overgenomen personeelsafgevaardigden.

Er is geen wijziging in de bescherming van de overgenomen personeelsafgevaardigden.



## 19. De wettelijke bescherming van kandidaten en verkozenen

Zowel de verkozen als de niet-verkozen kandidaten-personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag. Deze beschermingsregeling zit grotendeels vervat in de Bijzondere Ontslagregelingswet van 19 maart 1991. We gaan er in deze brochure kort op in. De beschermingsregeling wordt echter in detail besproken in een aparte ACV-uitgave, met name "Het statuut van de personeelsafgevaardigden, de syndicale afgevaardigden en de kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten".

### 1 TOEPASSINGSGEBIED VAN DE BIJZONDERE ONTSLAGREGELINGSWET

Volgende personen kunnen de Bijzondere Ontslagregelingswet inroepen:

- de personeelsafgevaardigden in de OR en de Comités PB;
- de kandidaten bij de sociale verkiezingen;
- de leden van de vakbondsafvaardiging in ondernemingen waar geen Comité PB werd opgericht en waar dus de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB uitoefent;
- de effectieve en plaatsvervangende leden van de Europese Ondernemingsraden en effectieve en plaatsvervangende leden van de Bijzondere Onderhandelingsgroepen opgericht in uitvoering van de Europese richtlijn EOR of in de informatie- en raadplegingsprocedures die er in de plaats van komen.

Kunnen de wettelijke bescherming dus niet inroepen:

- de werkgeversafgevaardigden in de OR en het Comité PB;
- de personeelsafgevaardigden in de conventionele OR en Comités PB, tenzij de werkgever zich daar uitdrukkelijk toe verbonden heeft in het akkoord rond oprichting van zo'n OR, resp. een Comité PB. Dan nog zijn er problemen omdat men via cao geen opdrachten kan geven aan arbeidsrechtbanken. De volledige beschermingsprocedure kan dus onmogelijk gekopieerd worden;
- de personeelsafgevaardigden en kandidaten in andere overlegorganen, bijvoorbeeld onderhandelingscomités in het Vlaamse vrij gesubsidieerd onderwijs, overlegorganen in het kader van het syndicaal statuut voor het overheidspersoneel of in de autonome overheidsbedrijven (deze hebben eigen beschermingsregelingen);
- de personeelsafgevaardigden in raden en comités die door de werkgever werden opgericht buiten het kader van de wetgeving op de raden en de comités, bijvoorbeeld op basis van een akkoord met de vakbonden.

We wijzen er op dat de bescherming van de personeelsafgevaardigden in en kandidaten voor de Comités PB in de sector van de mijnen, groeven en graverijen vroeger werd geregeld in een aparte wetgeving. Nu de Comités PB in die sector ook geregeld worden door de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervalt ook de bijzondere beschermingsregeling. Voortaan volgt deze sector de globale regeling voor de Comités PB.



*De Bijzondere ontslagregelingswet is dus in principe niet van toepassing op de vakbondsafvaardiging (ook vaak syndicale delegatie genoemd). De bescherming van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld in cao nummer 5 van de NAR of door een cao die hierover werd afgesloten op het niveau van de sector (paritair comité) of de onderneming. Meestal is die bescherming ook zwakker dan de bescherming van de personeelsafgevaardigden in de OR, resp. het Comité PB.*

In een aantal gevallen kunnen de leden van de vakbondsafvaardiging toch genieten van die betere beschermingsregeling voor OR- en Comité-afgevaardigden, met name:

- als een lid van de vakbondsafvaardiging tegelijkertijd ook zetelt als personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB, of als het lid van de vakbondsafvaardiging kandidaat was voor de verkiezingen van de OR, resp. het Comité PB;
- wanneer de vakbondsafvaardiging ermee belast is de opdrachten van het Comité PB uit te oefenen (art. 52 Wet Welzijn). Dit is het geval wanneer er in de onderneming geen Comité PB werd opgericht. Het doet er niet meer toe of er geen Comité PB werd opgericht omdat de onderneming minder dan 50 werknemers tewerkstelt of meer dan 50 werknemers tewerkstelt en evenmin of er geen Comité PB werd opgericht wegens gebrek aan kandidaten. In al deze gevallen wordt de vakbondsafvaardiging verondersteld de opdrachten van het Comité PB uit te oefenen. De Arbeidsrechtbank van Brussel stelde zelfs dat de leden van de vakbondsafvaardiging deze bescherming ook genieten als zij de opdrachten van het Comité niet effectief uitoefenen (Arbrb. Brussel, 26 mei 1987, JTT, 1988, 286).

## **2 BEGIN VAN DE BESCHERMING ALS KANDIDAAT**

De beschermingsperiode gaat in 30 dagen voor de aanplakking van de verkiezingsdatum (dag X-30). Dit is enkel het geval wanneer de werknemer ook effectief als kandidaat wordt voorgedragen door zijn vakbond of door de organisatie van kaderleden.

De kandidaat is dus beschermd vooraleer zijn kandidatuur formeel wordt voorgedragen bij de werkgever. De kandidatenlijsten worden immers later ingediend, uiterlijk op dag X+35. Hierdoor wordt verhinderd dat de werkgever die op één of andere manier vroeger aan de weet komt wie zich kandidaat zal stellen, deze kandidaten kan ontslaan of overplaatsen vóór de officiële kandidaatstelling.

Deze werkwijze kan uiteraard wel tot gevolg hebben dat een werkgever die tot ontslag overgaat in de periode tussen dag X-30 en dag X+35 pas op dag X+35 aan de weet komt dat hij een kandidaat heeft ontslagen. De verkiezingswetgeving bepaalt immers uitdrukkelijk dat ook een ontslagen werknemer als kandidaat kan worden voorgedragen, zelfs wanneer de opzeggingstermijn al ten einde is op het ogenblik van de kandidaatstelling. De werkgever kan die onwetendheid niet inroepen om aan re-integratie of aan een beschermingsvergoeding te ontsnappen.

De kandidaat is ook enkel beschermd als hij aan de kiesbaarheidsvoorwaarden voldoet.



*Een kandidaat kan de bescherming vanaf dag X-30 pas inroepen als hij effectief en tijdig als kandidaat wordt voorgedragen. Pas wanneer de kandidatuur effectief wordt ingediend (uiterlijk op dag X+35) zal blijken of hij beschermd is of niet. Bovendien moet de kandidatuur zijn aangeplakt. De werknemer die niet tijdig beroep instelt tegen de weigering van de werkgever om zijn kandidatuur aan te plakken, kan geen aanspraak maken op de bescherming.*

## **3 EINDE VAN DE BESCHERMING ALS PERSONEELSAFGEVAARDIGDE**

In principe neemt de bescherming van personeelsafgevaardigde een einde na de volgende sociale verkiezingen (verkiezingen van 2024), met name na de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Het is mogelijk dat voor deze personeelsafgevaardigden op dat moment alweer een nieuwe beschermingsperiode is ingegaan, omdat zij zich in maart 2024 opnieuw kandidaat stelden voor de verkiezingen van de OR, resp. het Comité PB in 2024.

### **3.1 VERLENGING VAN DE BESCHERMING**

In een aantal gevallen kan de bescherming echter worden verlengd, met name:

- wanneer de OR, resp. het Comité PB niet meer moet worden hernieuwd omdat de personeelssterkte is gedaald tot onder het minimum dat wordt vereist voor oprichting of hernieuwing van de OR, resp. het Comité PB.
- wanneer er na 4 jaar geen nieuwe verkiezingen moeten worden georganiseerd bij gebrek aan vereiste kandidaturen. Hiermee wordt bedoeld: wanneer de kiezers van rechtswege verkozen zijn omdat er slechts 1 lijst voor de betrokken categorie van werknemers werd ingediend met minder kandidaten dan er effectief te begeven mandaten waren. Er zijn dan geen verkiezingen, maar het is dan toch perfect mogelijk om een nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB samen te stellen, zodat de verlenging van de “oude verkozenen” niet hoefde.

In beide gevallen blijft het ontslagverbod van kracht gedurende 6 maanden die volgen op de eerste dag van de officiële verkiezingsperiode (13 mei voor de sociale verkiezingen van 2024). Verkozenen bij de verkiezingen van 2020 die in 2024 niet meer kunnen herkozen worden omdat de OR, resp. het Comité PB niet meer moet worden hernieuwd, of omdat er geen verkiezingen gehouden worden bij gebrek aan kandidaten, blijven dus beschermd tot 13 november 2024.

De beschermingsperiode wordt ook verlengd in geval van uitstel van de hernieuwing van de organen omdat de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten, of bij gedeeltelijke sluiting, door stopzetting van één of meer activiteiten, als de personeelssterkte daardoor daalt onder de tewerkstellingsnorm van resp. 50 of 100 werknemers (zie hoofdstuk 10).

De bestaande OR, resp. het Comité PB blijven in functie. De personeelsafgevaardigden behouden hun bescherming tijdens de periode van uitstel (maximaal 1 jaar).



### **3.2 DE BESCHERMINGSPERIODE WORDT INGEKORT**

In een aantal gevallen zal de bescherming beëindigd worden voor de installatie van de nieuwe OR, resp. het nieuwe Comité PB. Dit is het geval wanneer:

- de personeelsafgevaardigde 65 jaar wordt tijdens zijn mandaat. De bescherming van de personeelsafgevaardigde wordt beëindigd wanneer de werknemer 65 jaar wordt, ook al is hoger vermelde beschermingsperiode dan nog niet ten einde. Daarop is echter één uitzondering voorzien, met name als de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe deze personeelsafgevaardigde behoort, in dienst te houden na de leeftijd van 65 jaar. In dit laatste geval blijft de bescherming wel doorlopen. Met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd in februari 2025 naar 66 jaar is de kans uiteraard groot dat deze situatie in de mandaatsperiode die volgt op de sociale verkiezingen van 2024 zich vaker zal voordoen. Het ACV dringt er dan ook op aan om de Bijzondere Ontslagregelingwet van 19 maart 1991 op dit punt aan te passen en de leeftijd van 65 jaar te vervangen door het begrip 'de wettelijke pensioenleeftijd'. Op deze manier zouden personeelsafgevaardigden vanaf februari 2025 beschermd zijn tot hun 66 jaar. En als de pensioenleeftijd in de toekomst dan opnieuw zou wijzigen, zal deze bescherming tevens mee evolueren. Op het moment van druk van deze handleiding werd die aanpassing echter nog niet doorgevoerd;
- Het mandaat kan in een aantal gevallen voortijdig eindigen als:
  - de personeelsafgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de onderneming;
  - de personeelsafgevaardigde zelf zijn ontslag geeft als personeelsafgevaardigde in de OR, resp. het Comité PB;
  - de personeelsafgevaardigde geen lid meer is van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen (omdat hij zelf zijn lidmaatschap opzegde of omdat hij door die organisatie wordt uitgesloten);
  - de arbeidsrechtbank, op vraag van de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het mandaat intrekt wegens ernstige tekortkoming;
  - de personeelsafgevaardigde na de sociale verkiezingen van categorie verandert, tenzij wanneer de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen aan de werkgever het behoud van mandaat vraagt;
  - de personeelsafgevaardigde een leidinggevende functie krijgt;
  - de personeelsafgevaardigde overlijdt.

## **4 EINDE VAN DE BESCHERMING VAN DE NIET-VERKOZEN KANDIDAAT**

In principe eindigt de bescherming van de niet-verkozen kandidaten op hetzelfde ogenblik als bij de personeelsafgevaardigden, namelijk na de volgende sociale verkiezingen wanneer de nieuwe OR of het nieuwe Comité PB wordt samengesteld.

De bescherming eindigt echter vroeger in volgende drie gevallen (Wet van 1991 over de bescherming van kandidaten en personeelsafgevaardigden, art.2).



- a. De kandidaat voldoet niet langer aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden. Dit is het geval:
  - als hij overstapt naar een andere categorie dan de categorie waarvoor hij ter verkiezing werd voorgedragen, bv. een arbeider die bediende wordt of als hij niet meer behoort tot het personeel van de onderneming;
  - als hij geen lid meer is van de vakbond die hem als kandidaat heeft voorgedragen, door uitsluiting of doordat hij zelf ontslag neemt (er is wel tegengestelde rechtspraak);
  - als hij een leidinggevende functie krijgt.
- b. De kandidaat werd bij twee opeenvolgende verkiezingen niet verkozen. Iemand die in 2020 niet-verkozen kandidaat was en in 2024 opnieuw niet werd verkozen, is slechts beschermd tot twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de sociale verkiezingen van mei 2024 (In de wet SV 2024 werd uitdrukkelijk bepaald dat een enige kandidaat die van rechtswege verkozen is, maar waar het overlegorgaan niet wordt opgericht omdat er minder dan twee verkozenen zijn, als effectief verkozen moet worden beschouwd en beschermd is. Daarmee wordt de rechtsbasis van eerdere Cassatie rechtspraak van 2011 waarbij deze als niet verkozen werden beschouwd gecorrigeerd. Het gaat dus wel degelijk om beschermde effectief verkozenen.)
- c. De kandidaat wordt 65 jaar en de onderneming heeft niet de gewoonte om de categorie waar toe hij behoort in dienst te houden.



*Sinds een arrest van het Arbitragehof (BS 21-3-2002) is er nogal wat onzekerheid over het einde van de bescherming. Concreet oordeelde het Hof in het geval van een niet-verkozen kandidaat die geen lid meer was van zijn vakorganisatie dat deze toch de bescherming als (gewezen) kandidaat behoudt. Het Hof redeneert eigenlijk dat de bescherming verworven is (en blijft) op grond van de vroegere kandidaatstelling.*

*Deze redenering werd sindsdien consequent doorgetrokken in andere gevallen. Dit houdt in dat kandidaten (en verkozenen) zelf geen rechtsgeldig einde kunnen maken aan hun bescherming door hun mandaat neer te leggen of door er vrijwillig afstand van te doen. Het gaat immers om wetgeving van openbare orde. Die rechtsonzekerheid gaf aanvankelijk problemen bij brugpensioenen of SWT van niet-verkozen kandidaten en bij uitbreiding van verkozenen. Bij brugpensioenen of SWT worden werknemers door hun werkgevers ontslagen, werknemers zouden dan achteraf toch de beschermingsvergoeding kunnen gaan opeisen. In de praktijk kan daarom voor brugpensioenen van gewezen kandidaten gebruik gemaakt worden van technieken om via één van de zekere legale wegen de bescherming te beëindigen. Door de werknemer eerst zelf ontslag te laten nemen en nadien meteen terug in dienst te nemen; door leidinggevend personeel te worden of andere technieken. Ook al worden met deze berichten kandidaat-brugpensioneerden afgeschrikt om zich kandidaat te stellen, in de praktijk werd hier steevast een sluitende oplossing voor gevonden. Latere rechtspraak heeft ook aanvaard dat een beschermde geldig afstand kan doen van zijn beschermingsvergoeding als dat na zijn ontslag gebeurt en na afloop van de periode waarin re-integratie kan worden gevraagd.*



## 5 BESCHERMING BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER

Het is mogelijk dat de onderneming of het gedeelte ervan waartoe de beschermden behoort, van werkgever verandert door overname.

Twee gevallen moeten worden onderscheiden: de overgang krachtens overeenkomst enerzijds en de overgang na faillissement.

Bij de overgang krachtens overeenkomst is de ondernemer verplicht alle werknemers over te nemen, ook de beschermden. De overgenomen beschermden, zowel personeelsafgevaardigden als kandidaten, behouden bovendien hun bescherming. Ook zullen de personeelsafgevaardigden hun mandaat kunnen blijven uitoefenen omdat is voorzien in een regeling voor de continuïteit van het overleg.

Bij de overgang na faillissement, kiest de overnemer in principe vrij wie hij overneemt. Mandaat en bescherming eindigen bij de overname. Er is wel voorzien dat met een deel van de overgenomen personeelsafgevaardigden van het oude Comité PB een nieuw comité wordt samengesteld tot de volgende sociale verkiezingen. De personeelsafgevaardigden in dat nieuwe Comité PB zijn dan wel beschermd.

Meer informatie over de beschermingsregeling voor kandidaten sociale verkiezingen en personeelsafgevaardigden vind je in de ACV-uitgave "Het statuut van de personeelsafgevaardigden, syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen. Bescherming en faciliteiten".







## 4. Wetteksten



In dit deel vind je een officieuze ACV-coördinatie van de relevante wetteksten. In cursief duiden we de verschillen aan met 2020. Schrappingen hebben we evenwel niet weergegeven.

# 1. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996)

Door de wet (van 27.05.2013) tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen (B.S. 22.07.2013), de wet (van 28.02.2014) tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 (B.S. 28.04.2014), de wet van 2 juni 2015 (B.S. 22.06.2015), de wet van 4 april 2019 (B.S. 30/04/2019) en de wet van 5 juni 2023 betreffende de sociale verkiezingen (B.S. 30/06/2023) gewijzigd.

## HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED EN DEFINITIES

### Artikel 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;

[...]

- 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 beschouwd:

1° de interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers, die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn;

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**

#### **Artikel 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**

#### **Artikel 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 en van artikel 76bis, dient voor de toepassing van deze afdeling 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;

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 Weten-



schappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

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.

## **Artikel 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.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer 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.



## **Artikel 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.

## **Artikel 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 of in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag, in de zin van afdeling 7 van dit hoofdstuk, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst of na de overdracht onder gerechtelijk gezag.

## **Artikel 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 kandidaatpersoneelsafgevaardigden. 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.

## **Artikel 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.



### **Artikel 53bis**

De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen.

### **Artikel 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.

### **Artikel 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 sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*:

- 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 *sociaal inspecteur* 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**

### **Artikel 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 be-



voegd 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 mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden.

De mandaten van de afgevaardigden van de werkgever gelden voor vier jaar, op voorwaarde dat zij de vermelde leidinggevende functies niet verliezen gedurende die periode; zij blijven in functie tot de datum van installatie van de kandidaten die bij de volgende verkiezingen door de werknemers worden verkozen;

2. een aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel. Het aantal effectieve afgevaardigden mag niet lager zijn dan twee en niet hoger dan vijftwintig.

Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

### **Artikel 57**

De preventieadviseur of vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

### **Artikel 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 begeben zijn. 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.

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.



## Artikel 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 of vertrouwenspersoon. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan.
- 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.

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.





## Artikel 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 beloofd.

## Artikel 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° als de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel; 3° in geval van ontslagname;
- 4° als 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° als 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 of haar volmachthebber, het behoud van het mandaat meedeelt bij ter post 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.

## Artikel 62

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben als dit verhinderd is. In dit geval wordt er geen rekening gehouden met de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben als diens mandaat 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. Het gewoon lid wordt achtereenvolgens



vervangen door de plaatsvervangende leden van dezelfde categorie en dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Als een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of als zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit zijn mandaat. Deze vervanger wordt gekozen in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Als er geen plaatsvervangende leden meer zijn en als er geen niet-verkozen kandidaten als bedoeld in het vorige lid meer zijn, wordt het 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 kandidaten van dezelfde categorie en dezelfde lijst als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze vervanging gebeurt volgens de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, § 2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

### **Artikel 63**

Als het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt het Comité hernieuwd. De Koning stelt de bijzondere regels voor die verkiezingen vast.

### **Artikel 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**

### **Artikel 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.



## **Afdeling 5 – Werking**

### **Artikel 66**

De prestaties van de leden van de Comités worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs als 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.

### **Artikel 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.

### **Artikel 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**

### **Artikel 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.



## **Artikel 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.

## **Artikel 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 als 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.

## **Artikel 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.

## **Artikel 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.

#### **Artikel 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.

#### **Artikel 75**

Als 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.

#### **Artikel 76**

In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

- 1° blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen als 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 als de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en als 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.

## **Afdeling 7 – Overdracht onder gerechtelijk gezag**

### **Artikel 76bis**

Het lot van de Comités die bestaan op het tijdstip van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuiteit van de ondernemingen, wordt, tenzij de partijen bij de overdrachtsovereenkomst anders zijn overeengekomen, geregeld door de bepalingen van deze afdeling.

Deze afdeling is van toepassing tot de volgende verkiezing van een Comité.

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder “ onderneming ” de juridische entiteit.

### **Artikel 76ter**

Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming :

- blijven de bestaande Comités fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen het Comité van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de Comités die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen. Dit Comité fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

### **Artikel 76quater**

Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die beide over een Comité beschikken :

- blijven de bestaande Comités fungeren als 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 die worden tewerkgesteld in het gedeelte van de onderneming dat overgaat, worden toegevoegd aan het Comité van de onderneming waarnaar het bedoelde gedeelte is overgegaan.



### **Artikel 76quinquies**

Bij overdracht onder gerechtelijk gezag 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 bestaande uit de personeelsafgevaardigden die worden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte.

### **Artikel 76sexies**

In alle gevallen van overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming of van een gedeelte ervan, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten die worden bepaald in de voornoemde wet van 19 maart 1991.

### **Artikel 76septies**

Indien de overdracht onder gerechtelijk gezag plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overdracht slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van het Comité. De in de artikelen 76ter tot 76sexies bepaalde regels zijn in dat geval van toepassing.

## **HOOFDSTUK IX – AAN DE ORGANEN GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**

### **Artikel 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.

### **Artikel 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

### Artikel 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.

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.

§ 2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de 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 alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

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.





## **HOOFDSTUK XI – TOEZICHT EN STRAFBEPALINGEN**

### **Artikel 80**

De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Deze 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.

**(De artikelen 81 tem 94 zijn opgeheven.)**



## 2. Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven – uittreksel (BS 27-28 september 1948)

Door de wet (van 2.04.2012) ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S. 28.08.2013), de wet (van 27.05.2013) tot wijziging van verschillende wetgevingen inzake de continuïteit van de ondernemingen, (B.S. 22.07.2013), de wet (van 12.07.2013) tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S. 26.07.2013), de wet (van 15.12.2013) houdende invoeging van Boek XIII “Overleg”, in het Wetboek van economisch recht (B.S. 09.01.2014), de wet van 02.06.2015 (B.S. 22.06.2015), de wet van 04.04.2019 (B.S. 30.04.2019) en de wet van 5 juni 2023 betreffende de sociale verkiezingen (B.S. 30/06/2023) gewijzigd.

### SECTIE IV : DE ONDERNEMINGSRADEN

#### Artikel 14

§ 1. Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, § 10, 11 en 12, 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, punt 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. In afwijking van artikel 3, tweede lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven nemen de mandaten van de leden van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, zoals toegekend bij het koninklijk besluit van 12 januari 2007 tot benoeming van de leden van de Centrale Raad voor bedrijfsleven, een einde op de datum van inwerkingtreding van titel 10, hoofdstuk 6, afdeling 3, van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen
- 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 ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in par.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, par. 1, tweede lid, punt 1.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheids sfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van par. 1, tweede lid, punt 4 en punt 5.

- § 3. De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels of industriële finaliteit.
- § 4. Om het aantal werknemers, bedoeld in par. 1, eerste lid, en in par. 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 par. 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, par. 10, of in geval van overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van artikel 21, § 12, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst of na de overdracht onder gerechtelijk gezag.

## **Artikel 15**

De Ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten 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. Ten minste elk kwartaal, inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard, betreffende de gang van de onderneming;
  2. Op gezette tijden en ten minste 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, de mede te delen verslagen en bescheiden, worden vastgesteld door de Koning, bij in ministerraad overgelegd 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 afdanking 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 beroepskwalificatie, 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.

m) 1° om van de werkgever om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers te krijgen, in toepassing van de wet van het artikel 13/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Dit analyseverslag wordt verstrekt en besproken 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 de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het analyseverslag wordt enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging, die ertoe gehouden zijn het confidentieel karakter van de geleverde gegevens te respecteren.

De Koning bepaalt het eerste dienstjaar waarop dit verslag betrekking zal hebben.



Dit analyseverslag bevat onderstaande inlichtingen, behalve ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie :

- a) de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- b) de patronale bijdragen voor buitenwettelijke verzekeringen;
- c) het totaal van de andere, extra legale, voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen worden telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en medege-deeld volgens een indeling op basis van volgende parameters :

- a) het statuut (arbeider, bediende, directiepersoneel);
- b) het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is;
- c) de anciënniteit;
- d) het kwalificatie- of opleidingsniveau (indeling naar lager-, middenen hoger geschoold volgens Eurostat-definitie en aan de hand van het basisdiploma van de werknemer).

De werkgever verstrekt deze inlichtingen volgens de door de Koning bepaalde nadere regels en aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld formulier. De Koning kan de lijst van de inlichtingen en van de parameters bedoeld in het eerste en tweede lid aanpassen.

Tevens vermeldt de werkgever of bij de opstelling van de bezoldigingsstructuur gebruik werd gemaakt van de door het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen uitgewerkte «Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie.»

Indien in de onderneming een in het 2° van dit punt bedoeld actieplan van toepassing is, bevat het verslag eveneens een voortgangsrapportage inzake de uitvoering van dit plan;

2° Om op basis van de inlichtingen die verkregen werden overeenkomstig het analyseverslag bedoeld in 1°, te oordelen of het wenselijk is een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad zal de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging onderzoeken of het opportuun is om een dergelijk actieplan uit te werken.



Desgevallend bevat dit actieplan :

- a) de concrete doelstellingen;
  - b) de actiedomeinen en instrumenten om die te bereiken;
  - c) de termijn van realisatie;
  - d) een systeem om de uitvoering op te volgen.
- n) *om van de werkgever na elke sociale verkiezing te ontvangen, een overzicht met betrekking tot de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke kandidaten die voorkwamen op de definitieve kandidatenlijsten van de sociale verkiezingen, alsook de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke verkozenen die zetelen in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk.*

*De genoemde inlichtingen worden weergegeven in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming.*

*Het overzicht geeft eveneens de verhouding weer tussen de vrouwelijke en mannelijke werkgeversafgevaardigden die werden aangeduid door de werkgever om te zetelen in de raad of het comité, en dit in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming.*

*Dit overzicht wordt verstrekt en besproken in de loop van de zes maanden die volgen op de aanplakking van de verkiezingsresultaten met het oog op het bewerkstelligen van dezelfde verhouding vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de kandidatenlijsten in vergelijking met de verhouding vrouwelijke en mannelijke werknemers in de onderneming, en met het oog op een evenwichtige aanduiding van vrouwelijke en mannelijke werkgeversvertegenwoordigers in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming. Het overzicht wordt overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan aan de leden van de vakbondsafvaardiging.*

### **Artikel 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.

### **Artikel 15ter, 15quater en 15quinquies**

Opgeheven

### **Artikel 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 vijftientig. Er zijn even veel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De preventieadviseur of vertrouwenspersoon 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.

### **Artikel 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.



## **Artikel 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, par. 10 of par. 12.

Tot aan de eerstvolgende 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.

## **Artikel 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 of vertrouwenspersoon.
  - 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, par. 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, par. 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, par. 4;



3. de leeftijd van vijfenzeftig jaar niet hebben bereikt.

Voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het eerste lid, punt 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 onderzoekopdracht 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 anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, punt 1 tot punt 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 personeels-afgevaardigden 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.

## **Artikel 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, par.1, punt 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 een 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 arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, [ten minste vijftwintig beloopt]. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden van 21 jaar en meer [ten minste vijftwintig beloopt].

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 waarmee 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.

### **Artikel 20bis**

Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

### **Artikel 20ter**

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, par. 1, tweede lid, punt 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 laatste 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 punt 3 steunen.

## **Artikel 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 plaats hebben, 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 ontslag-neming;
- 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 rechtcollege, op verzoek van de representatieve werknemers-organisatie 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 of haar volmachthebber, het behoud van het mandaat meedeelt 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 punt 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 indien dit verhinderd is. In dit geval wordt er geen rekening gehouden met de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zitting hebben indien diens mandaat een einde neemt om één van de in § 2, 2 tot 8, opgesomde redenen. In deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat. Het gewoon lid wordt achtereenvolgens vervangen door de plaatsvervangende leden van dezelfde categorie en dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing.

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 deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit zijn mandaat. Deze vervanger wordt gekozen in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. 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 vorige lid meer zijn, wordt het gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in § 2, 2° tot 8°, opgesomde redenen vervangen door de niet-verkozen kandidaten van dezelfde categorie en dezelfde lijst als bedoeld in artikel 2, § 3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991. Deze vervanging gebeurt volgens de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67 van voornoemde wet van 4 december 2007 en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming van de verkiezing. Deze kandidaat voltooit 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.



§ 6. tot § 8. Opgeheven 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 al bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.

§ 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 sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*:

- 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 sociaal inspecteur 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 punt 1 tot punt 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. 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.

§ 12. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “ onderneming “ de juridische entiteit verstaan.

Het lot van de ondernemingsraad die bestaat op het tijdstip van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag in de zin van de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen, wordt, tenzij de partijen bij de overdrachtsovereenkomst anders zijn overeengekomen, geregeld door de volgende regels :

1° Bij overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming :

- blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van technische bedrijfseenheid behouden;
- wordt, in de andere gevallen, de ondernemingsraad van de nieuwe onderneming gevormd door al de leden van de ondernemingsraden die vroeger werden verkozen bij de betrokken ondernemingen. Deze ondernemingsraad fungeert voor het geheel van het personeel van de betrokken ondernemingen.

2° Bij overdracht onder gerechtelijk gezag 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 die worden 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 overdracht onder gerechtelijk gezag 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, bestaande uit de personeelsafgevaardigden die worden tewerkgesteld in bedoeld gedeelte.
- 4° In alle gevallen van overdracht onder gerechtelijk gezag van een onderneming of van een gedeelte ervan, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten die worden 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.
- 5° Indien de overdracht onder gerechtelijk gezag plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overdracht slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 4° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.

De bepalingen van deze paragraaf zijn van toepassing tot de eerstvolgende verkiezing van een ondernemingsraad.

## **Artikel 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 éénmaal 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 er van.

- § 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 er van 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 par.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 par.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 par.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.

### **Artikel 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.



## Artikel 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 par. 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 par. 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.



## **Artikel 25**

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.

## **Artikel 26**

Opgeheven

## **Artikel 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.

## **Artikel 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 er van, 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.



## 3 Drempelwet 2012

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 van het jaar 2012 (Belgisch Staatsblad, 31/08/2011) gecoördineerde tekst.

### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

### Art. 2

In afwijking van artikel 14, § 1, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 28 januari 1963 en bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, en voor de eerste periode van verkiezingen die volgt op deze die in 2012 werd vastgesteld bij artikel 9 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2012, moeten ondernemingsraden pas worden ingesteld in de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste honderd werknemers tewerkstellen.

De in het eerste lid bedoelde regel geldt eveneens in de gevallen waarin verkiezingen moeten worden georganiseerd buiten de periode vastgesteld voor de verkiezingen bedoeld in het eerste lid, voor zover de ondernemingen gehouden zijn verkiezingen te organiseren tijdens deze zelfde periode.

De in het eerste 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 eerste lid, maar waarbij de instelling of de vernieuwing werd opgeschort in toepassing van artikel 21, § 9, van dezelfde wet.

In afwijking van het eerste 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 dezelfde wet van toepassing.

### Art. 3 (Drempelwet 2008, Belgisch Staatsblad 28/11/2007)

Artikel 8, § 10, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2002, wordt vervangen als volgt:

«De PWA's zijn, voor hun werknemers onder PWAovereenkomst, vrijgesteld van het oprichten van een ondernemingsraad, bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, bedoeld in artikel 48 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.»

### Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.





## 4 Wet SV 2024

Wet van 4 december 2007 betreffende sociale verkiezingen (B.S. 07/12/2007) zoals gewijzigd bij de wet van 28 juli 2011 betreffende sociale verkiezingen (B.S. 10/02/2012), gewijzigd bij de wet van 2 juni 2015 betreffende sociale verkiezingen (B.S. 22/06/2015), gewijzigd bij de wet van 4 april 2019 betreffende de sociale verkiezingen (B.S. 30/04/2019) *en gewijzigd bij de wet van 5 juni 2023 betreffende de sociale verkiezingen (B.S. 30/06/2023).*

### TITEL I - ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 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 op nationaal vlak opgerichte interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad;
- 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 vijftientig 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 onderzoekopdracht 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 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 49 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, 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 meegedeeld 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 vier trimesters die begint op de eerste dag van het zesde trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt, te delen door driehonderd vijftienzig.

Voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt in afwijking van het vorige lid, dit gemiddelde berekend door het totaal aantal kalenderdagen waarop elk van deze werknemers, gedurende een periode van vier trimesters die begint op de eerste dag van het zesde trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt, 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 driehonderdvijftienzig.

§ 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 paragraaf 1 bedoelde totaal aantal kalenderdagen tijdens de in paragraaf 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 wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de artikelen 76bis tot en met 76quinquies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de berekening uitgevoerd



op basis van het gedeelte van de in paragraaf 1 vastgestelde periode van de vier trimesters dat gesitueerd is na de overgang en door het totaal van de in paragraaf 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 vierde 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 gedurende het betrokken trimester, te delen door tweeënegentig.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een uitzendkracht niet de drie vierden 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 gedurende het betrokken trimester, gedeeld door twee.

Indien de ondernemingsraad, bij unanieme verklaring opgenomen in de notulen van de vergadering die zich voordoet in de loop van het trimester voorafgaand aan het referetrimester, vaststelt dat de drempel van 100 werknemers werd overschreden, wordt de gebruiker vrijgesteld van het bijhouden van de in het tweede lid bedoelde bijlage.



### **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 vinden plaats gedurende een periode die aanvangt op 13 mei 2024 en eindigt op 26 mei 2024.

## **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 al 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. Dit 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. De inlichtingen bedoeld bij het eerste lid worden op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij gebreke daaraan wordt een afschrift van het aangeplakte bericht 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 vijftiendertigste 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. Dit 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. De inlichtingen bedoeld bij het eerste lid worden op elektronische wijze meegedeeld via





de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij gebreke daaraan wordt een afschrift van het aangeplakte bericht 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 werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten kunnen voordragen komen de datum overeen waarop de kiesverrichtingen worden hernomen. Bij ontstentenis van akkoord, neemt de schorsing 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 van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 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 en de uitzendkrachten ter beschikking gesteld bij de gebruiker bedoeld in artikel 16, derde lid, die op de dag van de verkiezingen zullen voldoen aan de kiesvoorwaarden. Aan elke persoon 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.
- 9° desgevallend, de beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen.

Dit bericht moet de datum van de aanplakking vermelden. 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. Dit bericht moet de volgende vermelding bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen."

De aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezing aankondigt, kan vervangen worden door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hier toe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

De inlichtingen bedoeld in het eerste lid worden meegedeeld in een document dat overeenstemt 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. Deze inlichtingen worden op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij gebreke daaraan wordt een afschrift van het aangeplakte bericht onmiddellijk naar de zetel van de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties verzonden; in dat 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 gevoegd bij ontstentenis van een raad, van een comité of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging waarin alle organisaties als bedoeld in artikel 4, 6°, vertegenwoordigd zijn.*

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.*

*Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité bij de gebruiker wordt tevens deelgenomen door de uitzendkrachten die gedurende drie kalendermaanden voorafgaand aan de kalendermaand waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 32 daadwerkelijke arbeidsdagen hebben gepresteerd in de juridische entiteit van de gebruiker of in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten.*

*Met betrekking tot de uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarde voorzien in het vorige lid, worden aan de gebruiker, op zijn vraag, volgende gegevens overgemaakt door het uitzendbureau:*

- 1° binnen de vijf kalenderdagen volgend op het einde van de periode van drie maanden bedoeld in het vorige lid: de naam, de voornamen, de geboortedatum, het statuut, de datum van eerste terbeschikkingstelling bij de gebruiker, het aantal daadwerkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de zin van het voorgaande lid, het postadres, de plaats waar zij werken in deze onderneming, alsook de taal teneinde de gebruiker in staat te stellen de regels inzake het taalgebruik in de sociale betrekkingen na te leven;*
- 2° enkel in geval er een akkoord is inzake elektronisch stemmen als bedoeld in artikel 74 en voor zover deze gegevens noodzakelijk zijn voor het proces van authenticatie van de kiezer in dit kader, binnen de vijf kalenderdagen volgend op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt: het e-mailadres en het rijksregisternummer;*



3° enkel in geval er alternatieve wijzen van oproeping van de kiezer worden aangewend als bedoeld in artikel 47, binnen de vijf kalenderdagen volgend op de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt: het e-mailadres, voor zover de gebruiker geen e-mailadres ter beschikking van de uitzendkracht heeft gesteld.

De persoonsgegevens van de uitzendkrachten bedoeld in het vorige lid worden bewaard gedurende de termijn als bedoeld in artikel 45, laatste lid.

De uitzendkrachten worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming voor de toepassing van de artikelen 18, 30, 31bis, 37, eerste lid, 39, 41, 78bis en voor de toepassing van de bepalingen in verband met de stemverrichtingen als bepaald in Hoofdstuk III, Afdeling II.

#### **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.



*Voor de uitzendkrachten bedoeld in artikel 16, vierde lid, vermelden zij eveneens de hoedanigheid van uitzendkracht.*

#### **Art. 21**

Op de datum van de aanplakking van het bericht dat de dag van de verkiezingen aankondigt, worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming. Dit kan door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

#### **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 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 van 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 meer dan 8000 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.

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, wordt een aparte vertegenwoordiging van kaderleden voorzien. 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 vijftientig 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 vijftientig 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 onderafdeling.

§ 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 werknemsters op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoor-*



*digd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvoor kandidatenlijsten neergelegd worden.*

*De verhouding tussen, respectievelijk mannelijke en vrouwelijke voorgestelde kandidaten en vrouwelijke en mannelijke verkozen leden, maakt na elke sociale verkiezing het voorwerp uit van een statistische analyse door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, per activiteitsector en in verhouding tot het respectievelijk belang van de mannelijke en vrouwelijke werknemers tewerkgesteld in de onderneming. De verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werkgeversafgevaardigden, maakt eveneens het voorwerp uit van een statistische analyse door de FOD.*

*Deze door de FOD opgemaakte genderanalyse wordt na het einde van de sociale verkiezingen overgemaakt aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, dat aanbevelingen kan doen in het kader van zijn missies. Vervolgens worden deze analyse, en desgevallend de aanbevelingen van voornoemd Instituut, voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad met het oog op een advies over mogelijke bijkomende maatregelen om een evenwichtige verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke kandidaten, verkozenen en werkgeversafgevaardigden te bewerkstelligen. De minister bevoegd voor Werk legt de genderanalyse en het advies van de Nationale Arbeidsraad aan de regering voor met het oog op een eventuele herziening van onderhavig artikel.*

## **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. In geval van wijziging laat de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, de werkgever op de dag van zijn beslissing een bericht van een rechtzetting aanplakken. De aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren.

Een afschrift van dit bericht wordt eveneens meegedeeld aan de representatieve werknemersorganisaties en de organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht. Deze mededeling wordt op elektronische wijze overgemaakt via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of wordt onmiddellijk naar de zetel van deze organisaties verzonden. De verbeterde kiezerslijsten worden enkel meegedeeld bij ontstentenis van een raad, een comité of een vakbondsafvaardiging waarin alle organisaties als bedoeld in artikel 4, 6° vertegenwoordigd zijn. Het bericht van rechtzetting moet de volgende vermelding bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen."

### **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.

Indien er ingevolge de beslissing van de rechtbank wijzigingen vereist zijn in het bericht bedoeld bij artikel 14, wordt de aanplakking rechtgezet. Deze rechtgezette aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe toegang hebben tijdens hun normale werkuren. Een afschrift van dit rechtgezette bericht wordt

op elektronische wijze meegedeeld via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD 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 dat laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. De verbeterde kiezerslijsten worden enkel gevoegd bij ontstentenis van een raad, een comité of een vakbondsafvaardiging waarin alle organisaties als bedoeld in artikel 4, 6°, vertegenwoordigd zijn.



## **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 vijftiendertig 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 op elektronische wijze via 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 op elektronische wijze wordt ingediend via de webapplicatie van de genoemde FOD wordt vermoed te zijn ingediend 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 elektronische wijze in te dienen 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 elektronische indiening 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 FOD 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 kandidatenjeugdige 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.

Dit bericht moet de volgende vermelding bevatten: "Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers de plicht aan de stemming deel te nemen."



### **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.

*Op de dag volgend op het einde van de termijn bedoeld in het eerste lid, 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 gebeurt naar keuze van de werkgever hetzij per post, hetzij op elektronische wijze via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Enkel indien de werkgever ervoor kiest de klacht of de intrekking per post aan de betrokken organisatie over te maken, dient hij deze, desgevallend, eveneens per post over te maken aan zijn volmachthebber, voor zover deze een postadres heeft meegedeeld. In geval van klacht beschikken de betrokken organisaties of kaderleden over een termijn van zes dagen om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen wanneer zij dat nodig achten. De datum van deze wijziging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend. 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 kiesbaarheidsvoorwaarden voldoen, mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van het personeel van de onderneming op de 30e 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 op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, die al dan niet werden gewijzigd door de 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.

### **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. Deze vervanging wordt voorgelegd aan de werkgever via de post of op elektronische wijze via de webapplicatie waarin precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De datum van de vervanging wordt bepaald door de datum van de verzending per post of de datum die op de webapplicatie wordt toegekend.

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.

Uiterlijk op de dertiende dag die de dag van de verkiezingen voorafgaat, worden de al dan niet gewijzigde kandidatenlijsten door de werkgever in definitieve vorm aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. 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.

In afwijking op de termijn bedoeld in het voorgaande lid en in afwijking van het principe bedoeld in artikel 13, §2, kan de aanplakking van deze definitieve lijsten plaatsvinden op de eerste gewone activiteitsdag in de onderneming die volgt op de dag van de ontvangst ervan, in geval de vervanging werd voorgelegd op een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming die samenvalt met de veertiende dag die de dag van de verkiezingen voorafgaat.

### **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 kiesbaarheidsvoorwaarden 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 van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M, V of X. De voornaam van de kandidaten kan worden gevolgd door hun gebruikelijke voornaam.*

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 vijftwintig 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 sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 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 van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en zo het niet mogelijk is de voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming, kan de sociaal inspecteur zelf zetelen als voorzitter.*



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*, 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. 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.

#### **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 lijst met getuigen wordt aan de werkgever meegedeeld. Deze mededeling kan gebeuren op elektronische wijze via de webapplicatie die precies daartoe is voorzien op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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 en de samenstelling van de raad of het comité, als bedoeld in artikel 68, zevende lid, blijft aangeplakt tot de vierentachtigste dag na de aanplakking ervan.



*In geval van volledige stopzetting van de kiesprocedure, blijft het bericht met betrekking tot de stopzetting van de procedure, bedoeld in artikel 78, § 1, aangeplakt tot de vierentachtigste dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité had moeten aangeplakt worden overeenkomstig artikel 68, zevende lid;*

*In geval van gedeeltelijke stopzetting van de kiesprocedure, blijven het bericht met betrekking tot de stopzetting van de procedure, bedoeld in artikel 78, § 2 en § 3, alsook het bericht bedoeld in artikel 78, § 3 dat de namen van de van rechtswege verkozen werknemers vermeldt, aangeplakt tot de vierentachtigste dag na de aanplakking ervan.*

De berichten waarin de datum van de verkiezingen en de verkiezingskalender wordt aangekondigd, 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 verkiezingsuitslagen. Enkel ingeval van beroep en tot de vierentachtigste dag na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen, moeten deze berichten ter beschikking gesteld worden van de werknemers op hun eenvoudig verzoek. In dat geval dient hiertoe een bericht te worden aangeplakt op een duidelijke en zichtbare plaats.

*Het principe bedoeld in de drie voorgaande leden geldt eveneens indien de berichten bedoeld in de drie voorgaande leden niet werden aangeplakt, maar op elektronische wijze ter beschikking werden gesteld van de werknemers.*

*De berichten bedoeld in het tweede, derde en vierde lid worden bewaard tot de vierentachtigste dag die volgt op de dag waarop het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité wordt aangeplakt of had moeten aangeplakt worden overeenkomstig artikel 68, zevende lid. In geval van beroepen ingediend op basis van artikel 78bis, worden deze berichten bewaard totdat de definitieve beslissing door de bevoegde gerechten wordt uitgesproken.*

## **Afdeling II**

### **Stemverrichtingen**

#### **Art. 46**

Ten laatste de dertiende dag die de verkiezingen voorafgaat, schrappt 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. De raad of het comité schrappt eveneens, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de uitzendkrachten die niet voldoen aan de kiesvoorwaarden 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. Dit uithangen mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

*De kiezer die op de dagen waarop de oproepingsbrieven worden overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een aangetekende brief. Hij kan ook worden opgeroepen via eender welke andere wijze voor zover de werkgever een bewijs kan leveren van verzending van deze oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming.*

*In afwijking op het eerste en tweede lid, kan de werkgever ten laatste tien dagen voor de datum van de verkiezingen onmiddellijk overgaan tot oproeping van de kiezers via andere wijzen dan overhandiging van de oproepingsbrief in de onderneming, voor zover hierover een unaniem akkoord werd gesloten binnen de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, en enkel met betrekking tot de kiezers die beschikken over een e-mailadres van de werkgever of van de gebruiker, alsook toegang hebben tot een digitaal instrument dat hen door de werkgever of door de gebruiker ter beschikking wordt gesteld op hun gebruikelijke werkpost. Dit akkoord moet binnen het betrokken orgaan, of bij ontstentenis ervan, tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging, worden gesloten uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. De werkgever dient een bewijs te leveren van deze alternatieve verzending van de oproepingsbrief en van ontvangst door de bestemming.*

*Bij ontstentenis van een bewijs van ontvangst door de bestemming, als bedoeld in het tweede en derde lid, wordt de oproepingsbrief bij aangetekende brief verzonden ten laatste acht dagen voor de dag van de verkiezingen. Van deze laatste plicht tot verzending per aangetekend schrijven kan worden afgeweken bij unaniem akkoord gesloten binnen de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, bij unaniem akkoord gesloten tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Dit akkoord bepaalt de alternatieve wijzen van oproeping en de modaliteiten ervan. In dergelijk geval dient de werkgever aan de raad of aan het comité of aan de vakbondsafvaardiging een lijst te bezorgen met de kiezers waarop dit akkoord betrekking heeft en met de gegevens die nodig zijn voor deze oproeping. Bij de uitwerking van dit akkoord dient het principe van vertrouwelijkheid te worden gerespecteerd. Dit akkoord wordt meegedeeld aan de in artikel 4, 6°, a), bepaalde organisaties en de in artikel 4, 5°, bepaalde organisaties, in dit laatste geval enkel wanneer de ingezette procedure gericht is op de oprichting van een raad. 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 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.

#### **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 verplaatsingskosten 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, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven* 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 kandi-



daten-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 kandidatenbedienden 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 begeleiden 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 en de voor 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 al is komen stemmen in het stembureau.

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 vande *sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg*.

## **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 processenverbaal 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 begeben, 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 plaatsvervaarders 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 plaatsvervaarders 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 Arbeidsrecht en Juridische Studiën* 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. *De processen-verbaal worden door de genoemde Federale Overheidsdienst bewaard gedurende twee legislaturen;*
- 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 Arbeidsrecht en Juridische Studiën* 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. *Hetzelfde geldt voor de verhouding tussen de vrouwelijke en mannelijke werkgeversafgevaardigden die werden aangeduid door de werkgever om te zetelen in de raad of in het comité, en dit in verhouding tot het totaal aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het leidinggevend personeel in de onderneming.* 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 vijftienvierendertig 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.

*De werkgever maakt het bericht met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité op overeenkomstig het model dat als bijlage gaat bij deze wet. Dit bericht wordt tijdens de gehele legislatuur bewaard.*

#### **Art. 69**

Indien slechts één kiescollege bestaat in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten- be-  
dienden en voor de kandidaten-arbeiders geschieden de in de artikelen 60 tot 68 bedoelde ver-  
richtingen 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° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemmingen 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 Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### **Art. 74**

De beslissing om over te gaan tot elektronisch stemmen wordt genomen door de raad, het comité of, bij ontstentenis, werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

De raad of het comité zal voorafgaandelijk ingelicht zijn van de in de artikelen 72 en 73 opgenomen punten.

*De raad, het comité of, bij ontstentenis, de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, kan beslissen dat de kiezers toegelaten worden om hun elektronische stemming vanaf hun gebruikelijke werkpost uit te brengen via een end-to-end versleutelde netwerkverbinding waarbij een betrouwbare authenticatie van de kiezer wordt gegarandeerd, en mits alle vereisten van de artikelen 72 en 73 vervuld worden. Het akkoord legt de bijzondere voorwaarden vast eigen aan de onderneming om het geheim van de stemming te verzekeren en elke beïnvloeding van het stemgedrag tijdens de stemming te voorkomen. Dit akkoord definieert eveneens het begrip van de gebruikelijke werkpost. Bovendien bepaalt het akkoord de modaliteiten met het oog op de goede werking van het stembureau, waarbij bijzondere aandacht dient te worden besteed aan de wijze van identificatie van de kiezers.*

Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht bepaald in artikel 14.

*Bij de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk in het kader van de toepassing van een systeem van elektronisch stemmen, handelen de fabrikant en de werkgever of de gebruiker, in hoedanigheid van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken overeenkomstig de voorschriften van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.*

#### **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 hypothesen 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. Deze aanplakking mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben. Tegelijkertijd verzendt hij een afschrift van dit bericht aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg per post of op elektronische wijze via de webapplicatie die precies daartoe werd voorzien op de website van de FOD 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 Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op elektronische wijze via 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 bestemmingen 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. Deze aanplakking mag worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover alle werknemers hiertoe tijdens hun normale werkuren toegang hebben.

- § 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 bestemmingen 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 verkozen 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 aanplaking 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.

*In afwijking op het eerste lid, kunnen fouten binnen de verkiezingsuitslag die berusten op louter materiële vergissingen, zonder tussenkomst van een rechter worden rechtgezet, op basis van een akkoord tussen de werkgever en alle representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen. In dat geval wordt het verbeterde proces-verbaal verzonden naar de verschillende bestemmingen bedoeld in artikel 68 en worden de verbeterde resultaten van de stemming overgemaakt aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overeenkomstig artikel 68. Wordt niet als louter materiële vergissing beschouwd, een rechtzetting die een invloed heeft op de volgorde of de bijzondere ontslagbescherming van de kandidaten en verkozenen.*

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 zevenentwintig dagen na aanplakking van de uitslag der stemming als bedoeld in artikel 68. Zij kan inzaag 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 Arbeidsrecht en Juridische Studïën 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 gewoon of plaatsvervangend lid van de afvaardiging van de werknemers tijdelijk verhinderd is om zijn mandaat uit te oefenen of wanneer er een einde komt aan zijn mandaat, zijn de vervangingsregels bepaald bij artikel 21, §3 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en artikel 62 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing.

#### **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 overeenkomstig de beslissing bedoeld in artikel 12, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank in het kader van een beroep geregeld door artikel 12bis en eventueel gewijzigd 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.

*Deze beslissing tot aanpassing van de lijst wijzigt de lijst van de leidinggevende functies vastgesteld bij beslissing bedoeld in artikel 12, eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtsbank in het kader van een beroep geregeld door artikel 12bis. Deze beslissing wordt bewaard tot aan de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard. In het in het tweede lid bedoelde geval, kan de werkgever een persoon die een nieuwe aldus aan de lijst toegevoegde leidinggevende functie uitoefent aanwijzen.*

## **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 de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen, 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 gelezen 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 al zitting hebben in het comité, met name van de preventieadviseur, van het lid of van de leden van het leidend 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 uitvoeringsbe-



sluiten 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 190, eerste lid, 1° en 2°, en artikel 191, § 1, 1°, a) en § 2, 1° van het Sociaal Strafwetboek, 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.



## 5. Uittreksel uit de Wet Uitzendarbeid

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (B.S. 20/8/1987).

### **Afdeling 5 - Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving**

#### **Artikel 25**

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat voor een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, §2, 1°. 1

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van de ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dan hen in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.



**Sociale verkiezingen • 13-26 mei 2024**