



PRAKTISCHE GIDS VOOR DE LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD



Sociale
verkiezingen
2012

PRAKTISCHE GIDS VOOR DE LEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Januari 2012

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Deze brochure wordt uitgegeven voor de leden van de Ondernemingsraden die samengesteld werden na de sociale verkiezingen 2012. De verkozen leden ontvangen een exemplaar via hun vakbondsorganisatie. De andere leden van de raad en de personen die betrokken zijn bij deze problematiek kunnen gratis één exemplaar ontvangen op aanvraag:

- Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst:
<http://www.werk.belgie.be>
- Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36

E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD
<http://www.werk.belgie.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de verveelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

V

OORWOORD

Van 7 tot 20 mei 2012 zullen voor de zestiende keer sociale verkiezingen georganiseerd worden met het oog op de aanwijzing van de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraden. Meer dan 3000 ondernemingsraden zullen opgericht of vernieuwd worden na afloop van een verkiezingsprocedure van 150 dagen, die uitvoerig beschreven staat in de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.

Wanneer geen enkel beroep werd aangetekend met het oog op de nietigverklaring van de verkiezingen of van de aanwijzing van een afgevaardigde die de werkgever vertegenwoordigt, vindt de eerste vergadering van de raad of het comité plaats uiterlijk binnen 30 dagen na het verstrijken van de door de Koning vastgestelde beroepstermijn of binnen 30 dagen na de definitieve gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

De afgevaardigde zal in deze praktische gids een aantal antwoorden terugvinden op vragen rond de werking en de bevoegdheden van een ondernemingsraad. Deze bevoegdheden bestrijken niet alleen een groeiend aantal nieuwe domeinen, maar krijgen tevens een steeds ingewikkelder karakter. Ondanks hun jarenlange ervaring zullen de oudere afgevaardigden dan ook waarschijnlijk te maken krijgen met tal van nieuwigheden, terwijl de nieuwe afgevaardigden vertrouwd moeten raken met de manier van werken van de ondernemingsraad evenals met de verschillende taken.

Deze praktische gids wil in een eerste deel een zo volledig mogelijk beeld geven van de vele bevoegdheden van de ondernemingsraad en van de regels die gelden voor de werking ervan, door deze van commentaar te voorzien en te verduidelijken.

Het tweede deel verzamelt de gecoördineerde teksten van de verschillende wetten, koninklijke besluiten, collectieve arbeidsovereenkomsten en andere reglementaire teksten waaraan de ondernemingsraden hun algemene en bijzondere bevoegdheden ontleen, zowel op economisch en financieel als op sociaal vlak.

DEEL 1: HANDLEIDING

1	HET STATUUT VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDE	
1.1	Het mandaat	15
1.1.1	Het begin van het mandaat	15
1.1.2	Het einde van het mandaat	16
1.1.3	Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging	16
1.2	De mogelijkheden van de werknemersafgevaardigden van de ondernemingsraden	19
1.3	De bescherming van de afgevaardigden en van de kandidaten	19
1.3.1	De inhoud van de bescherming	19
1.3.2	De beschermingsperiode	23
1.3.3	De wederindienstneming	24
1.3.4	De beschermingsvergoeding	24
1.4	De bezoldiging van de afgevaardigde	26
2	DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD	
2.1	De vergaderingen van de raad	27
2.1.1	De eerste vergadering van de raad	27
2.1.2	Samenstelling van de ondernemingsraad	28
2.1.3	Voorzitterschap van de ondernemingsraad	29
2.1.4	Secretariaat van de ondernemingsraad en taken van de secretaris	29
2.1.5	Plaats en frequentie van de vergaderingen van de ondernemingsraad	30
2.1.6	Modaliteiten van de vergaderingen	31
2.1.7	Wijze van besluitvorming binnen de ondernemingsraad	31
2.1.8	Autonome rechten van de werknemersvertegenwoordigers	31
2.2	Het huishoudelijk reglement	32
2.3	De verdeling van de ondernemingsraad in afdelingen	34
2.4	De gemeenschappelijke vergaderingen	34
2.5	Fusie of overdracht van een onderneming	36
2.5.1	Overgang van een volledige juridische entiteit	36
2.5.2	Overgang van een gedeelte van een juridische entiteit	40
2.5.3	Overgang van een gedeelte van een onderneming (juridische entiteit) met orga(n)en naar een andere juridische entiteit zonder orgaan (art. 21, §10, 3° - art. 72)	41
2.5.4	Splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten	43
2.5.5	In geval van overname van activa na faillissement	45
3	DE BEVOEGDHEID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD	
3.1	De bevoegdheid in het algemeen	51
3.2	De economische en financiële informatie	53
3.2.1	Algemene toelichting	53
3.2.2	De basisinformatie	56

3.2.3	De jaarlijkse informatie	62
3.2.4	De periodieke informatie	68
3.2.5	De occasionele informatie	69
3.2.6	Documenten meegedeeld aan vennoten	70
3.2.7	Informatie van het personeel en vertrouwelijkheid	72
3.2.8	Deskundigen	73
3.2.9	Procedure bij meningsverschil	74
3.2.10	Mogelijkheid tot afwijking	75
3.2.11	De bedrijfsrevisor	76
3.3	De sociale taken van de ondernemingsraad	79
3.3.1	Informatie inzake tewerkstelling	79
3.3.2	De sociale balans	85
3.3.3	Gelijke kansen	87
3.3.4	Camerabewaking	88
3.3.5	Het beheer van de preventie van stress veroorzaakt door het werk	89
3.4	De raadplegingsopdrachten	90
3.4.1	De arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement	90
3.4.2	De invoering van nieuwe technologieën	91
3.4.3	De beroepsopleiding en -omscholing	92
3.4.4	De criteria van beroepskwalificatie	93
3.4.5	Het personeelsbeleid	93
3.4.6	De structuurwijzigingen van de onderneming	94
3.4.7	De criteria van afdanking en wederaanwerving, het collectief ontslag en het brugpensioen	95
3.4.8	Sluiting van onderneming of een afdeling ervan	98
3.4.9	Continuïteit van de onderneming	99
3.4.10	Faillissement	99
3.4.11	Laattijdige betalingen	100
3.4.12	Vrijstelling van betaling van de opleidingskosten in geval van beroepsopleiding van de werknemer door de V.D.A.B., op verzoek van de werkgever	100
3.4.13	Het onthaal	101
3.4.14	Maatregelen om de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen	101
3.4.15	Nachtwerk	103
3.4.16	Bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-line- communicatiegegevens	103
3.4.17	Telewerk	104
3.4.18	Gegevens over de verplaatsingen van werknemers tussen hun woon- en werkplaats	105
3.4.19	De diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats	106
3.5	De beslissingsopdrachten	107
3.5.1	De criteria van afdanking en wederaanwerving	107
3.5.2	Het beheer van de maatschappelijke werken	108
3.5.3	Het arbeidsreglement	111
3.5.4	De jaarlijkse vakantie	117
3.5.5	De vervanging van betaalde feestdagen	118
3.5.6	Betaald educatief verlof	118
3.5.7	De overname van de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk	122
3.5.8	De bescherming van het loon van de werknemers	122

3.5.9	Outplacement	123
3.5.10	Aanvullende pensioenen	123
3.5.11	Tijdskrediet	124
3.5.12	Ouderschapsverlof	125
3.6	De controle-opdrachten	126
3.6.1	De sociale en industriële wetgeving	126
3.6.2	De sociale herklassering van gehandicapten	126
3.6.3	De startbaanovereenkomst	127
3.6.4	Schorsing van de arbeidsovereenkomst	129
4	BETWISTINGEN, TOEZICHT EN STRAFFEN	
4.1	Betwistingen	131
4.2	Toezicht	132
4.3	Straffen	132
5	DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF DE PROCEDURE VOOR VOORLICHTING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS	
5.1	Inleiding	135
5.2	Toepassingsgebied	136
5.3	Definities	136
5.4	Onderneming die zeggenschap uitoefent	137
5.5	Algemene lijnen van de procedure	138
5.6	Nieuwigheden geïntroduceerd door de herschikkingsrichtlijn 2009/38/EG	140
5.7	Welke CAO moet toegepast worden: CAO nr. 101 of CAO nr. 62	141
5.8	Wettelijk kader	141
6	DE ROL VAN DE WERKNEMERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP	
6.1	Toepassingsgebied	146
6.2	Definities	146
6.3	Algemene lijnen van de procedure	147
6.4	De referentievoorschriften	149
6.5	Wettelijke omkadering	150
7	WERKNEMERSMEDEZEGGENSCHAP IN DE UIT GRENSOVERSCHRIJDENDE FUSIES VAN KAPITAALVENNOOTSCHAPPEN ONTSTANE VENNOOTSCHAPPEN	
7.1	Context	153
7.2	Toepassingsgebied	154
7.3	Bijzondere onderhandelingsgroep	154
7.4	Toepassing van de referentievoorschriften	155
7.5	Wettelijk kader	156
BIJLAGE 1	Planning van de te verstrekken inlichtingen	157
BIJLAGE 2	Bevoegdheden van de ondernemingsraden	158
BIJLAGE 3	Het toezicht	159
TREFWOORDENREGISTER – DEEL 1		160

DEEL 2: SAMENORDENING VAN DE WETGEVING

Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen (B.S. van 1 juli 1921).....	165
Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (B.S. van 27/28 september 1948)	169
Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (B.S. van 23 april 1963).....	184
Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (B.S. van 05 mei 1965).....	186
Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (B.S. van 30 april 1965).....	199
Koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken (B.S. van 02 augustus 1966).....	200
Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (B.S. van 06 april 1967).....	201
Arbeidswet van 16 maart 1971 (B.S. van 30 maart 1971)	202
Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972 (C.A.O. nr. 9) (B.S. van 25 november 1972).....	204
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 1973 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 augustus 1973 (C.A.O. nr. 10) (B.S. van 17 augustus 1973). 224	
Decreet van de Nederlandse Cultuurraad van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (B.S. van 06 september 1973).....	225
Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (B.S. van 28 november 1973).....	228
Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (B.S. van 31 januari 1974).....	247
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (C.A.O. nr. 17) (B.S. van 31 januari 1975).....	248
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onder-	

neming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975 (C.A.O. nr. 22) (B.S. van 10 oktober 1975)	250
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichtingen en raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976 (C.A.O. nr. 24) (B.S. van 17 februari 1976).....	255
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de verplichting voor de werkgever om de vertragingen in de betalingen te melden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1976 (C.A.O. nr. 27) (B.S. van 23 maart 1976).....	259
Koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag (B.S. van 17 september 1976)	261
Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (B.S. van 22 augustus 1978).....	265
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 12bis) (B.S. van 24 april 1979)	270
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 13bis) (B.S. van 24 april 1979)	271
Decreet van de Franse gemeenschapsraad van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het taalgebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsook van akten en documenten van ondernemingen opgelegd door de wet en de reglementen (B.S. van 27 augustus 1982)	272
Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (B.S. van 31 augustus 1983)	273
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1983 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, waarvan de artikelen 1 tot 7 algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984 (C.A.O. nr. 39) (B.S. van 08 februari 1984).....	274
Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (B.S. van 24 januari 1985 err. B.S. van 24 april 1990)	279
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (C.A.O. nr. 42) (B.S. van 26 juni 1987)	281

Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (B.S. van 26 augustus 1987).....	282
Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers (B.S. van 20 augustus 1987).....	283
Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (B.S. van 29 maart 1991)	284
Normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad, goedgekeurd door de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren op 7 februari 1992	293
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1992 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende outplacement, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 1992 (C.A.O. nr. 51) (B.S. van 01 mei 1992)	307
Koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (B.S. van 11 december 1992)	311
Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1993 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke werkloosheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 02 april 1993 (C.A.O. nr. 53) (B.S. van 29 april 1993).....	315
Wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (B.S. van 31 maart 1994).....	316
Koninklijk besluit van 17 juni 1994 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister (B.S. van 25 juni 1994).....	317
Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid (Vlaamse gemeenschap) (B.S. van 03 juni 1995)	318
Koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling (B.S. van 28 april 1995).....	323
Ministerieel besluit van 19 juni 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling (B.S. van 24 juni 1995).....	325
Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (B.S. van 30 december 1995).....	328
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 (C.A.O. nr. 62) (B.S. van 11 april 1996).....	329
Koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans (B.S. van 30 augustus 1996).....	343

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1997 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (C.A.O. nr. 64) (B.S. van 07 november 1997).....	346
Faillissementswet van 8 augustus 1997 (B.S. van 28 oktober 1997)	347
Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1998 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1998 (C.A.O. nr. 68) (B.S. van 02 oktober 1998)	349
Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1999 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999 (C.A.O. nr. 72) (B.S. van 09 juli 1999).....	354
Wetboek van vennootschappen - Wet van 7 mei 1999 houdende het wetboek van vennootschappen (B.S. van 06 augustus 1999)	358
Koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen (B.S. van 6 februari 2001).....	401
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002, nr. 77 quater van 30 maart 2007, nr. 77 quinquies van 20 februari 2009, nr. 77 sexies van 15 december 2009 en nr. 77 septies van 2 juni 2010	494
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2002 , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 2002. (C.A.O. 81). (B.S. 29 juni 2002).....	518
Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (uittreksel).	526
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis an 17 juli 2007	527
De programmawet van 8 april 2003. (B.S. 17 april 2003)	539
Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid. . (B.S. 15 mei 2003)	541
Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2004 , betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2004. (C.A.O. 84).....	544
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008	570

Wet tot bescherming van de economische mededinging gecoördineerd op 15 september 2006 (B.S. van 29 september 2006)	577
Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007 , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 maart 2007. (C.A.O. nr. 88).	578
Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007 , gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 2007. (C.A.O. 89)	602
Koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (B.S. 30 maart 2007)	608
Wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen (B.S. 26 april 2007)	609
Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (B.S. 7 december 2007)	611
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 94 van 29 april 2008 betreffende werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen	614
Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de onderneming	642
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 van 1 april 2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming	645
Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid	663
Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding	665
Ministerieel besluit van 1 oktober 2009 tot bepaling van wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering en onderneming in moeilijkheden, vermeld in artikel 1, tweede lid en artikel 72, § 2, 2°, c) en d) van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding	669
Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 van 21 december 2010 betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie	671
BEKNOPT TREFWOORDENLIJST – DEEL 2	696

Deel 1

Handleiding

1

HET STATUUT VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDE

1.1 HET MANDAAT

1.1.1 Het begin van het mandaat

De uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde in de raad begint op het ogenblik van de aanstelling van de raad. Praktisch betekent dit de eerste vergadering van de nieuw gekozen raad.

Op te merken valt, dat de bescherming van deze leden vroeger begint (wet van 19 maart 1991, artikel 2, § 2) (zie punt 1.3.2).

De eerste vergadering van de raad moet plaatshebben binnen 30 dagen na afloop van de termijn binnen dewelke geen beroep meer mogelijk is tegen de verkiezingen of tegen de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde (of binnen 45 dagen vanaf de datum van de verkiezingen) (wet van 4 december 2007, artikel 81).

Indien de verkiezingen bij rechterlijke beslissing werden geldig verklaard, moet de eerste vergadering plaatshebben binnen 30 dagen na de geldigverklaring.

Van deze regel kan worden afgeweken indien het huishoudelijk reglement in een andere regeling voorziet.

Indien een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde werd ingesteld, blijft de voormalige raad zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de raad definitief is geworden.

1.1.2 Het einde van het mandaat

Volgens de wettelijke bepalingen (Wet van 20 september 1948, artikel 21) blijven de huidige (gewone en plaatsvervangende) leden van de raad in functie tot de installatie van hun opvolgers. Praktisch betekent dit tot de eerste vergadering van de nieuw gekozen raad. Daarbij vermelden we ook even dat de huidige leden herkiesbaar zijn en dus kandidaat mogen zijn bij de nieuwe verkiezingen.

Andere redenen kunnen tot het einde van het mandaat leiden (Wet van 20 september 1948, artikel 21, §2).

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;
- indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- in geval van ontslagneming;
- indien de betrokkene geen lid meer is van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkomingen, uitgesproken door de Arbeidsrechtbank op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen;
- indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij aangetekend schrijven gericht aan de werkgever (opmerking: deze bepaling geldt niet voor de jongerenafgevaardigden);
- zodra de betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- in geval van overlijden.

1.1.3 Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging

A. Vervanging van een gewoon lid

Het plaatsvervangend lid vervangt het gewoon lid:

- indien het gewoon lid verhinderd is;
- indien het mandaat van het gewoon lid afloopt om een van de hierboven genoemde redenen. In dat geval voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden in het Parlement werd het begrip verandering nader omschreven als volgt:

Het dient duidelijk te worden uitgemaakt dat de verandering moet voorkomen in hoofde van de effectieve afgevaardigde van de werknemers zelf en niet het gevolg mag zijn van bepaalde oorzaken die hun oorsprong vinden in de onderneming of bij de werkgever.

Met andere woorden, de afgevaardigde moet werkelijk als persoon belet zijn en zijn verandering mag niet voortvloeien uit een manoeuvre vanwege de werkgever, die bijv. herhaaldelijk, net op het ogenblik dat de ondernemingsraad bijeenkomt, een

afgevaardigde met een zogezegd dringend werk zou belasten of hem bij het cliënteel uit werken zou sturen.

Anderzijds, mag niet als manoeuvre worden beschouwd, het geval van overmacht, d.i. een werkelijk onverwacht dringend werk waarbij de aanwezigheid van de afgevaardigde als geschoolde werkracht onontbeerlijk is, evenmin het uit werken zijn bij het cliënteel, bv. in een andere streek en voor verscheidene weken, op voorwaarde dat de daaruit voortvloeiende afwezigheid niet stelselmatig wordt.

In dat laatste geval moet er trouwens rekening mee worden gehouden dat het niet wenselijk is de ondernemingsraad wegens een afwezigheid gedurende geruime tijd niet bijeen te roepen. Daarentegen kan, bij een of andere verhindering, de vergadering wel enkele dagen worden verschoven.

Bij de beëindiging van het mandaat om een van de hierboven vermelde redenen, zal het gewone lid in de eerste plaats worden vervangen door een plaatsvervangend lid van dezelfde lijst in de volgorde waarin zij werden verkozen. In dat geval wordt het plaatsvervangend lid een gewoon lid en voltooit het mandaat.

Indien er geen plaatsvervangers meer zijn, zal het gewoon lid vervangen worden door een kandidaat van dezelfde categorie en dezelfde lijst in de volgorde zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming en die van een bescherming van vier jaren geniet.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten die vier jaar beschermd worden meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, die enkel van een bescherming van twee jaren geniet. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet van een bescherming tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

B. Vervanging van een plaatsvervangend lid

Praktisch kunnen zich twee situaties voordoen. Het plaatsvervangend lid verliest zijn mandaat van plaatsvervanger door gewoon lid te worden, of het plaatsvervangend lid verliest zijn mandaat om een van de hierboven aangehaalde redenen.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst, in de volgorde zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat.

Deze niet-verkozen kandidaat mag geen niet-verkozen kandidaat bij een opeenvolgende kandidaatstelling zijn die slechts geniet van een bescherming van twee jaar zelfs indien hij het grootste aantal stemmen heeft behaald. Dit betekent dat voor de vervanging van een plaatsvervangend lid, alleen de niet-verkozen kandidaten die van dezelfde bescherming genieten als de gewone en plaatsvervangende leden, in aanmerking mogen worden genomen .

Voorbeeld

In een onderneming is het resultaat van de verkiezingen voor lijst X het volgende:

Geldige stembiljetten: 73 (64 voorkeurstemmen en 9 kopstemmen).

Na verdeling van de voorkeurstemmen in volgorde van presentatie, is het resultaat van de kandidaten het volgende:

- Gilberte: 29 stemmen
- Robert: 15 stemmen
- Danielle: 14 stemmen
- Stéphane: 13 stemmen
- Yves: 2 stemmen

Lijst X kreeg een gewoon mandaat, dat toekomt aan Gilberte, gecombineerd met een plaatsvervangend mandaat, toegekend aan Robert.

Het gewoon lid Gilberte overlijdt en plaatsvervanger Robert verlaat de onderneming.

In het beschreven geval kunnen zich twee situaties voordoen:

- Robert verlaat de onderneming gedurende zijn mandaat van plaatsvervangend afgevaardigde en Gilberte overlijdt daarna.

In dat geval is er geen plaatsvervanger meer om Gilberte, het gewoon lid, te vervangen. Danielle, niet verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst, die 14 stemmen kreeg, zal worden aangewezen om de vacante zetel te vervullen. Deze mogelijkheid geldt alleen voor de vervanging van een gewoon lid en kan dus alleen worden toegepast voor de vervanging van Gilberte, gewoon lid, en niet voor de vervanging van Robert, plaatsvervanger. Deze bepaling moet echter opnieuw worden toegepast indien het nieuwe gewoon lid Danielle haar mandaat verliest.

- Gilberte overlijdt en Robert verlaat de onderneming terwijl hij gewoon lid was geworden ter vervanging van Gilberte. Toen hij gewoon lid werd ter vervanging van Gilberte, werd Robert vervangen door Danielle, niet-verkozen kandidaat van zijn lijst en van zijn categorie, die het grootste aantal stemmen behaalde en die een bescherming van vier jaar genoot. Danielle is dus plaatsvervanger geworden. Na zijn vertrek wordt Robert vervangen door Danielle, die plaatsvervangend lid is geworden. Danielle wordt dus gewoon lid ter vervanging van Robert en zal op haar beurt vervangen worden door Stéphane, niet-verkozen kandidaat van haar lijst en van haar categorie, die het grootste aantal stemmen behaalde en die een bescherming van vier jaar geniet.

C. Verkiezingen buiten de door de Koning vastgestelde periode

Als het aantal personeelsafgevaardigden minder is dan twee, wordt de ondernemingsraad vernieuwd. De bijzondere voorwaarden van deze verkiezingen werden vastgesteld vanaf de dag van de aankondiging en het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (wet van 4 december 2007, artikel 70; wet van 20 september 1948, artikel 21 §4).

De leden van de ondernemingsraad moeten de nodige tijd en mogelijkheden krijgen om hun taak in de beste voorwaarden te vervullen. Hierbij moet rekening worden gehouden met de organisatie van het werk (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 17).

De leden van de raad moeten ook zonder loonverlies kunnen deelnemen aan vormingsinitiatieven die plaatsvinden tijdens de werkuren. Deze cursussen of seminars kunnen worden ingericht door de vakbonden, hun centrales en de gewestelijke verbonden. Inhoudelijk wordt deze vorming omschreven als een “vervolmaking tot hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger” (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 18).

Deze regelingen worden omschreven in collectieve arbeidsovereenkomsten die afgesloten worden in de paritaire comités. Ook de toekenningsvoorwaarden zullen in deze C.A.O.’s duidelijker worden omschreven (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 19).

De inhoud van de bescherming**A. De wettelijke bescherming**

De maatregelen inzake bescherming vormen het voorwerp van de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, alsook voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

B. Aard van de bescherming

In het algemeen kan het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat-afgevaardigde geen bijzondere voor- of nadelen voor de betrokkene met zich meebrengen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen pas van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde juridische entiteit worden overgeplaatst indien er een schriftelijk akkoord is van hunnentwege op het ogenblik van de beslissing of om redenen van economische of technische aard die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Een overplaatsing van een afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt als onbestaand beschouwd als ze binnen zes maanden voor de sluiting van deze nieuwe afdeling heeft plaatsgevonden.

De kandidaten en de verkozenen mogen niet worden afgedankt:

- tenzij om een dringende reden die vooraf door de Arbeidsrechtbank werd aanvaard;
- tenzij om redenen van economische of technische aard die vooraf door het bevoegde paritair comité werden erkend.

C. Het ontslag om dringende reden

Indien de werkgever een beschermd lid om dringende reden wil ontslaan, moet de volgende procedure worden gevolgd:

1ste fase: de werkgever brengt de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen met een aangetekende brief op de hoogte van zijn voornemen om hem te ontslaan om dringende reden; tegelijkertijd zendt hij een verzoekschrift naar de voorzitter van de Arbeidsrechtbank; de verzending van deze brieven en de betekening van het verzoekschrift moeten gebeuren binnen drie werkdagen na het ogenblik waarop de werkgever kennis heeft genomen van de feiten die een dringende reden vormen;

2de fase: na de eerste fase volgt een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen; de partijen kunnen hun standpunten met elkaar confronteren, zodat een gerechtelijke procedure kan worden vermeden; de werkgever, de werknemer en zijn representatieve organisatie zullen tijdens deze onderhandelingsperiode voor de voorzitter van de Arbeidsrechtbank verschijnen, die hen toelichting zal verstrekken bij de lopende en komende procedure en de gevolgen ervan;

3de fase : indien hij er niet in slaagt de partijen tijdens de 2de fase te verzoenen, doet hij uitspraak over het statuut van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden:

- voor de gewone en plaatsvervangende leden zal de voorzitter van de Arbeidsrechtbank uitspraak doen over het al dan niet in dienst houden van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure; indien hij beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, zal de uitoefening van het mandaat automatisch worden geschorst; deze schorsing moet een uitzondering blijven;
- voor de niet-verkozen kandidaten: de beslissing over de schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever zelf genomen.

Uit de nieuwe bepalingen kan integendeel worden afgeleid dat de werknemer in normale dienst blijft en dus wordt vergoed en zijn mandaat blijft uitoefenen tijdens de onderhandelingsperiode;

4de fase : de werkgever maakt met een dagvaarding het verzoek tot voorafgaande erkenning van de dringende reden bij de voorzitter van de Arbeidsrechtbank ahangig; deze voorzitter verwijst de zaak naar een kamer van de Arbeidsrechtbank, die uitspraak zal doen binnen een korte termijn die zij zelf vastgelegd heeft (en die bindend is voor de partijen, onder meer voor de neerlegging van de stukken en de conclusies van hun advocaten); beroep is mogelijk bij het Arbeidshof;

5de fase : de werkgever kan de werknemer ontslaan binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop de gerechtelijke beslissing definitief is geworden, voor zover deze beslissing de dringende reden heeft erkend.

D. Het ontslag om economische of technische redenen

De werkgever die van plan is een beschermde werknemer om economische of technische redenen te ontslaan, moet voordat hij het ontslag betekent, zich wenden tot het bevoegde paritair orgaan (paritaire (sub-)commissie of Nationale Arbeidsraad) om deze redenen te doen erkennen. Zodra het paritair orgaan zijn beslissing heeft bekendgemaakt, is deze definitief en niet vatbaar voor bezwaar, zelfs niet voor de Arbeidsrechtbanken.

Indien het paritair orgaan zich echter niet (positief of negatief) heeft uitgesproken binnen twee maanden, zijn er twee mogelijkheden:

Sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming

Indien er een definitieve stopzetting is van de hoofdactiviteit, van de onderneming of van een afdeling ervan waarin een beschermde werknemer tewerkgesteld is, is het risico van discriminatie via ontslag beperkt.

Als het paritair orgaan zich niet binnen de toegestane termijn heeft uitgesproken, is de werkgever niet langer verplicht de door hem ingeroepen redenen aan een erkenningsprocedure bloot te stellen. Hij kan dan:

- de werknemer rechtstreeks ontslaan; indien deze laatste zijn ontslag onregelmatig vindt, kan hij de toepassing vragen van sancties en eventueel de Arbeidsrechtbanken tussenbeide doen komen, die zich dan a posteriori moeten uitspreken over de geldigheid van het ontslag en over de ingeroepen redenen;
- of zich preventief tot de Arbeidsrechtbank wenden, om de bevestiging te krijgen dat er wel degelijk redenen van economische of technische aard zijn, die het ontslag rechtvaardigen; in het tegengestelde geval moet hij zich ervan weerhouden tot ontslag over te gaan.

Ontslag van een bijzondere personeelscategorie

In dit geval is het risico van discriminatie groter dan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan. Als er geen paritair orgaan is, is de werkgever dus gehouden vooraf de redenen van economische en technische aard te doen erkennen. Deze erkenning moet worden aangevraagd bij de Arbeidsrechtbanken volgens dezelfde regels als die beschreven voor de erkenning van een ernstige fout (cf. 1.3.1.C.) (aangezien er echter niets persoonlijks op de werknemer valt aan te merken, zet deze gewoon zijn prestaties voort totdat er eventueel een einde wordt gesteld aan het contract in geval van erkenning van de redenen van economische en technische aard).

E. Beëindiging van het contract door de werknemer omwille van een dringende reden

De beschermde kan zelf ontslag nemen, zonder opzegging, wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn rechtvaardigt.

De vraag is nu wanneer er voor de beschermde een dwingende reden is om de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen.

De Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (B.S. van 22 augustus 1978) geeft de volgende definitie: onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Om geldig te zijn, moet het ontslag worden gegeven binnen drie werkdagen na het optreden van het feit. De reden voor het ontslag moet bekend worden gemaakt door middel van een aangetekende brief, die verzonden moet worden binnen drie werkdagen na het ontslag.

De rechter beslist of er al dan niet sprake is van een dringende reden.

In het verslag van de Commissie van Arbeid, stellen de Minister die bevoegd is voor Arbeid en de Commissie het volgende voorop:

Wraakmaatregelen in de zin zoals opgegeven in volgende voorbeelden, zouden moeten worden aanzien als dringende redenen om de overeenkomst te beëindigen en aanleiding moeten geven tot het verlenen van de beschermingsvergoeding.

Voorbeeld 1

Een beschermde arbeider is geschoold houtfrezer in een meubelfabriek en dit sedert jaren. Hij ontvangt het conventioneel loon. In de onderneming worden technische vernieuwingen doorgevoerd en de freesmachine wordt uitgeschakeld. Voorlopig wordt de arbeider als afnemer (ongeschoold werk) geplaatst achter een schaafmachine, doch ontvangt als beschermde verder hetzelfde loon als voorheen. Enkele maanden later wordt een nieuwe freesmachine van een ander type geplaatst en de werkgever laat deze bedienen door een recenter opgeleide arbeidskracht. Aan de beschermde arbeider wordt geen gelegenheid gegeven dit werk te hervatten. Hoewel deze laatste zijn loon als geschoolde arbeider (omdat hij beschermd is) ontvangt, schijnt het hier duidelijk om een wraakmaatregel te gaan, welke door de werkgever tegen de beschermde werknemer is genomen en aanleiding zal geven tot ondermijning van gezag en eer van de werknemer.

Voorbeeld 2

Een stikster uit een schoenbedrijf wordt beschouwd als elitewerkster en ontvangt hiervoor het vastgestelde loon als geschoolde arbeidster.

Aangezien zij de wettelijke bescherming geniet, zoekt de werkgever ruzie met haar en dwingt haar, met behoud van haar loon, te werken als afnaaister (lagere categorie), wat vuiler werk is.

Dat andere niet beschermde leden van de onderneming in de afdeling stikkerij blijven voortwerken, doch zij, desnoods nog met enkele anderen, aan minderwaardig werk wordt geplaatst, bewijst de getroffen wraakmaatregel.

Wanneer, zoals in bovenstaande voorbeelden, duidelijk blijkt dat de beschermde ontmoedigd wordt, zou het verbreken van het contract door de beschermde moeten worden gelijkgesteld met een willekeurige afdanking en aanleiding moeten geven tot de toekenning van een schadevergoeding in de zin van de wet.

Dit punt is zeer belangrijk, omdat het de Arbeidsrechtbank is, die zal moeten beslissen of er voor de beschermde een dringende reden was om de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen.

F. Belangrijke arresten van het Arbitragehof

Arrest nr. 19/2002 van 23 januari 2002

Het Arbitragehof spreekt zich in dit arrest uit over de ontslagbescherming van een personeelsafgevaardigde die niet langer behoorde tot de representatieve werknemersorganisatie die hem destijds had voorgedragen bij de sociale verkiezingen.

Het Hof oordeelde dat de personeelsafgevaardigden hun ontslagbescherming behouden wanneer ze geen lid meer zijn van de representatieve werknemersorganisatie die hen bij de verkiezingen heeft voorgedragen. Het Hof argumenteert dat in de terminologie van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, het woord “kandidaat” niet alleen de eigenlijke kandidaat aanduidt maar ook de werknemer die beschermd is omdat hij kandidaat is geweest. De ontslagbescherming waarop

een gewezen kandidaat recht heeft, wordt door geen enkele bepaling voorbehouden aan de kandidaat die niet is verkozen. Een verkozen kandidaat geniet bescherming in zijn hoedanigheid van afgevaardigde, maar uit geen enkele tekst, noch uit de logica van het systeem, blijkt dat deze de bescherming als kandidaat zou verliezen, indien hij zijn mandaat verliest en de bijbehorende bescherming, omdat hij geen lid meer is van de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen. Door zich kandidaat te stellen, loopt men een risico en daarom wordt men als kandidaat beschermd. Die risico's kunnen zelfs groter zijn wanneer de betrokkene geen lid meer is van een vakorganisatie, omdat hij zich in een geïsoleerde en bijzonder weerloze positie bevindt.

Arrest nr. 167/2006 van 8 november 2006.

Het Arbitragehof spreekt zich in dit arrest uit over de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden die ontslag namen uit hun mandaat.

Het Hof oordeelt dat de personeelsafgevaardigden die ontslag nemen uit hun mandaat, evenwel hun ontslagbescherming als kandidaat blijven behouden. De argumentatie van het Hof ligt in het verlengde van het arrest nr. 19/2002. In de terminologie van de wet van 19 maart 1991 duidt het woord “kandidaat” niet alleen de eigenlijke kandidaat aan, maar ook de werknemer die beschermd is omdat hij kandidaat is geweest. De ontslagbescherming waarop een gewezen kandidaat recht heeft, wordt door geen enkele bepaling voorbehouden aan de kandidaat die niet is verkozen. Indien de neerlegging van het mandaat tot gevolg heeft dat de verkozenen elke bescherming verliest, plaatst dit de verkozenen in een situatie die minder gunstig is dan die van de kandidaat bij de sociale verkiezingen die niet verkozenen is. Dit leidt ertoe dat het neerleggen van het mandaat onevenredige gevolgen zou hebben wat de bescherming van de betrokken personen tegen ontslag betreft. Het neerleggen van het mandaat van personeelsafgevaardigde, dat om zeer uiteenlopende redenen kan worden gemotiveerd, betekent niet dat deze de ontslagbescherming niet meer nodig zou hebben. Dus een verkozen kandidaat die zijn mandaat neerlegt en de bijbehorende bescherming verliest, geniet nog bescherming in zijn hoedanigheid van kandidaat.

Conclusie.

Deze twee arresten leiden tot de algemene conclusie dat indien een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde zijn mandaat verliest of inlevert en dus ook zijn bijbehorende ontslagbescherming verliest, deze kan terugvallen op de bescherming die hij geniet door zijn geldige kandidaatstelling bij de afgelopen sociale verkiezingen.

1.3.2 De beschermingsperiode

De verkozenen (vaste of plaatsvervangende leden) zijn beschermd vanaf de 30ste dag die de aanplakking van de verkiezingsdatum voorafgaat. Zij blijven beschermd tot de datum waarop de bij de volgende verkiezing verkozen kandidaten aangesteld worden.

De beschermingstermijn voor de kandidaten is dezelfde als voor de verkozenen, op voorwaarde:

- dat zij nog geen niet-verkozen kandidaten waren bij de vorige verkiezingen voor de raad;

- dat zij in de onderneming aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden beantwoorden.

De beschermingstermijn wordt beperkt als een kandidaat er twee keer na mekaar niet in slaagt zich als gewoon of plaatsvervangend lid te laten verkiezen. Voor deze kandidaten begint de bescherming ook op de 30ste dag voorafgaand aan de aanplakking van de verkiezingen, maar eindigt 2 jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslagen. Zij moeten ook aan de voorwaarden van verkiesbaarheid beantwoorden.

De bescherming wordt niet meer toegekend aan de kandidaten en verkozenen die de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben. Zij blijven evenwel beschermd wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe zij behoren, in dienst te houden.

Wanneer de minimum personeelssterkte die vastgesteld is voor de oprichting van een raad of van een Comité niet meer wordt bereikt en deze organen derhalve niet meer dienen te worden vernieuwd, blijven de tijdens de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder de bescherming genieten gedurende zes maanden na de eerste dag van de door de Koning vastgestelde verkiezingsperiode. Hetzelfde geldt wanneer er geen nieuwe verkiezingen worden georganiseerd bij gebrek aan de nodige kandidaturen.

1.3.3 De wederindienstneming

De werknemer die onregelmatig werd ontslagen, kan zijn wederindienstneming vragen.

Deze aanvraag moet gebeuren binnen 30 dagen na:

- de datum van de betekening van de opzegging, of
- de datum van de beëindiging van het contract zonder opzegging, of
- de datum van de voordracht van de kandidaturen.

De aanvraag tot wederindienstneming moet gebeuren bij aangetekend schrijven en wordt ingediend door de ontslagene zelf of door zijn vakbondsorganisatie.

De werkgever moet de beschermde werknemer binnen 30 dagen na de aanvraag tot wederindienstneming, opnieuw in dienst nemen.

De werkgever die de ontslagen werknemer opnieuw in dienst neemt, moet hem het loon betalen dat werd gederfd sinds het ontslag en moet ook de werkgevers- en werknemersbijdragen inzake sociale zekerheid storten welke met dat loon verband houden.

De opnieuw in dienst genomen afgevaardigde herneemt zijn mandaat.

1.3.4 De beschermingsvergoeding

In geval van onregelmatig ontslag is een beschermingsvergoeding verschuldigd:

- wanneer de werknemer zijn wederindienstneming heeft gevraagd en de werkgever deze niet heeft aanvaard;
- wanneer de werknemer zijn wederindienstneming niet heeft gevraagd.

A. De werknemer heeft zijn wederindienstneming gevraagd

De werkgever die de ontslagen werknemer niet binnen dertig dagen na de vraag om wederindienstneming opnieuw in de onderneming opneemt, moet aan de ontslagen werknemer, onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de overeenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen die gelijk is aan:

- het loon voor de periode die loopt tot het einde van het mandaat en
- het lopende loon overeenstemmend met de duur van:
 - twee jaar als de beschermde minder dan tien dienstjaren telt;
 - drie jaar als hij tien doch minder dan twintig dienstjaren telt;
 - vier jaar als de beschermde twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen wanneer de werknemer het contract verbreekt wegens feiten die, van de kant van de werknemer, een reden zijn om het contract te beëindigen zonder opzegging of voor het verlopen van de termijn.

De werkgever moet dezelfde vergoedingen en voordelen betalen, zonder dat de wederindienstneming dient te worden gevraagd:

- wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft verbroken om een dringende reden in hoofde van de werkgever;
- wanneer de werkgever de uitspraak van de voorzitter van de Arbeidsrechtbank tot het indiensthouden van de werknemer gedurende de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden, niet heeft nageleefd.

B. De werknemer heeft zijn wederindienstneming niet gevraagd

Het bedrag van de vergoeding is beperkt tot het forfaitair gedeelte, dat afhankelijk is van de anciënniteit van de werknemer.

Kortom

De beschermde werknemer kan geen aanspraak maken op de beschermingsvergoeding noch op de wederindienstneming indien:

- zijn ontslag zonder opzegging, om dringende reden, door de Arbeidsrechtbank gegrond wordt bevonden;
- zijn ontslag om economische of technische redenen aanvaard werd door het paritair comité, of wanneer het paritair comité geen beslissing nam, door de Arbeidsrechtbank.

De werknemer kan aanspraak maken op de beschermingsvergoeding:

- indien hij zijn arbeidscontract verbreekt om dringende reden in hoofde van de werkgever;
- indien de werkgever hem niet in dienst houdt gedurende de gerechtelijke procedure tot voorafgaande erkenning van de dringende reden en dit in tegenstrijd met de beslissing van de voorzitter van de Arbeidsrechtbank;
- indien hij door de werkgever ontslagen wordt om een andere reden dan een dringende reden of economische of technische redenen;

- indien hij ontslagen wordt om een dringende reden of om economische of technische redenen zonder dat de voorafgaande erkenningsprocedure bij de Arbeidsrechtbank of het paritair comité werd gevolgd.

In ieder geval van gewone overdracht van een onderneming of van een deel van een onderneming, alsook in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten, blijven de leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten de beschermingsmaatregelen genieten.

1.4

DE BEZOLDIGING VAN DE AFGEVAARDIGDE

De vergaderingen van de ondernemingsraad worden als arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd.

De afgevaardigden hebben dus recht op hun normaal loon voor de uren die besteed worden aan de vergadering van de raad, zelfs indien de vergaderingen buiten de arbeidsuren plaatsvinden (Wet van 20 september 1948, artikel 23).

De uren besteed aan de verplaatsing voor de raad moeten als normale arbeidsuren worden bezoldigd indien de verplaatsing tijdens de normale arbeidstijd plaatsvindt.

De aanvullende vervoerkosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen (wet van 4 december 2007, artikel 83):

- wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;
- wanneer zij, buiten hun gewone werkuren, met hun eigen vervoermiddelen vergaderingen moeten bijwonen;
- wanneer zij zich in de onmogelijkheid bevinden om van hun normale vervoerbewijzen gebruik te maken.

2

DE WERKING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

In dit hoofdstuk zullen wij achtereenvolgens behandelen:

- *de vergaderingen van de raad;*
- *het huishoudelijk reglement;*
- *de verdeling in ondernemingsafdelingen;*
- *de gemeenschappelijke vergaderingen.*

2.1 DE VERGADERINGEN VAN DE RAAD

2.1.1 De eerste vergadering van de raad

De eerste vergadering van de ondernemingsraad moet plaatsvinden binnen dertig dagen na het vervallen van de termijn voor bezwaar tegen de resultaten van de sociale verkiezingen (vervaldag die plaatsvindt op Y+15), of binnen dertig dagen na de definitieve gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

Als zo'n bezwaar werd ingediend, blijft de voormalige raad zijn opdrachten uitoefenen totdat de nieuwe raad definitief is samengesteld.

Voor de ondernemingen waar reeds een ondernemingsraad was, moet echter rekening worden gehouden met de kortere of langere termijnen die eventueel in het huishoudelijk reglement met betrekking tot de bijeenroeping van de vergadering vastgesteld zijn (wet van 4 december 2007, artikel 81).

A. Paritaire samenstelling

De ondernemingsraad is samengesteld uit de vertegenwoordigers van de werkgever en van de werknemers.

De werknemersvertegenwoordigers worden verkozen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

De werkgeversafvaardiging bestaat uit het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem aangewezen effectieve afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

Deze leden moeten voorkomen op de lijsten met het leidinggevend personeel die opgemaakt worden bij het afsluiten van de daartoe voorziene procedure (tijdens de voorbereidende periode van de sociale verkiezingen).

De werkgeversafvaardiging mag niet meer maar wel minder leden tellen dan het aantal verkozen werknemersvertegenwoordigers.

De lijst met de gewone en plaatsvervangende leden van de werkgever moet twee dagen na de verkiezingen uitgehangen worden, tegelijkertijd met de lijst van de werknemersvertegenwoordigers.

B. Duur van de mandaten van de leden van de werkgeversafvaardiging

Zoals voor de werknemersvertegenwoordigers gelden de mandaten van de werkgeversafgevaardigden voor 4 jaar. Deze laatste blijven in functie tot de datum van de installatie van de nieuwe ondernemingsraad, op voorwaarde dat zij gedurende hun mandaatperiode hun leidinggevende functie niet verliezen.

C. Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging

De lijst met de leidinggevende functies die vastgesteld is 35 dagen voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en eventueel gewijzigd door de Arbeidsrechtbank, alsook ter informatie, de lijst van de leden van het leidinggevend personeel weergegeven in of als bijlage bij het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, worden bewaard tot aan de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Als een lid van de werkgeversafvaardiging zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanwijzen die dezelfde functies overneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

Als de functie van een lid van de werkgeversafvaardiging wordt geschrapt, kan de werkgever een persoon aanwijzen die één van de functies uitoefent die vastgesteld zijn in het bericht dat uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, wordt aangeplakt, rekening houdend met de eventuele, door de Arbeidsrechtbanken aangebrachte wijzigingen.

Bij de vervanging van een gewoon lid van de werkgeversafvaardiging wordt de voorrang gegeven aan de functie.

Dit impliceert dat het gewone lid kan worden vervangen door een persoon die geen deel uitmaakte van de onderneming op het moment van de vorige sociale verkiezingen of die geen leidinggevende functie uitoefende op dat moment.

De aanwijzing van een vervanger kan het voorwerp uitmaken van een bezwaar bij de Arbeidsrechtbanken in de maand die volgt op het moment waarop de personeelsafgevaardigden op de hoogte kwamen van de vervanging.

Wanneer er nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast op onderstaande wijze. De werkgever legt schriftelijk een voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité vergezeld van, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overhandiging 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.

2.1.3 Voorzitterschap van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd zelf of door de persoon die door het ondernemingshoofd werd gemachtigd om het voorzitterschap waar te nemen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 1, alinea 1).

Het voorzitterschap berust dus steeds bij de werkgever of zijn afgevaardigde.

2.1.4 Secretariaat van de ondernemingsraad en taken van de secretaris

Het secretariaat wordt waargenomen door een vertegenwoordiger van de werknemers. Hij wordt gekozen en voorgedragen door de werknemersafvaardiging volgens de modaliteiten bepaald in het huishoudelijk reglement.

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 voor alle categorieën samen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 1).

De rol van de secretaris is vastgesteld door het huishoudelijk reglement.

De secretaris maakt de notulen op. In de notulen worden opgetekend: de in de raad gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsook een getrouwe kopie van de beraadslagingen.

De notulen worden bij de opening van de volgende vergadering voorgelezen en goedgekeurd (wet van 4 december 2007, artikel 84).

De secretaris is verantwoordelijk voor het bijhouden van het archief van de ondernemingsraad. Daarvoor moet hij beschikken over een kast die kan worden afgesloten.

In toepassing van het koninklijk besluit van 27 november 1973 over de economische en financiële informatie, moet ook de secretaris een afschrift krijgen van de schriftelijke mededelingen van de werknemersafgevaardigden aan het personeel.

De secretaris zorgt voor de voorbereiding van de vergaderingen van de raad, van zijn afdelingen en van de commissies, alsook van de vergaderingen tussen verschillende zetels. Daarbij zorgt hij ervoor dat de punten op de agenda worden ingeschreven en dat de in het huishoudelijk reglement bepaalde modaliteiten worden toegepast, opdat de vergaderingen op de gewenste datum en in de beste omstandigheden qua voorbereiding, documentatie en informatie zouden plaatsvinden.

Om zijn taak in de best mogelijke voorwaarden te kunnen vervullen, moet de secretaris over de nodige tijd en faciliteiten beschikken (lokaal, papier, materiaal, eventueel typiste, enz.) (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 17).

2.1.5 Plaats en frequentie van de vergaderingen van de ondernemingsraad

De ondernemingsraad vergadert in de zetel van de onderneming. De vergadering mag dus niet buiten de lokalen van de onderneming plaatsvinden (Wet van 20 september 1948, artikel 22, alinea 1). Hierop kan een uitzondering worden gemaakt voor de vergaderingen van de gemeenschappelijke ondernemingsraad.

De lokalen en het materieel die nodig zijn voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld (Wet van 20 september 1948, artikel 23).

De ondernemingsraad moet minstens één keer per maand vergaderen, op initiatief en op uitnodiging van het ondernemingshoofd.

De datum, het uur en de plaats van de vergadering worden vastgesteld door het ondernemingshoofd (wet van 4 december 2007, artikel 81).

De ondernemingsraad moet ook bijeengeroepen worden als een derde van de gewone leden van de personeelsafvaardiging daarom vraagt.

Zelfs in het geval dat de personeelsafvaardiging de bijeenroeping van de ondernemingsraad vraagt, moet het ondernemingshoofd voor die bijeenroeping zorgen (wet van 4 december 2007, artikel 82).

Eén vergadering per maand is een minimum. Het hangt dus af van de personeelsafvaardiging zelf of er nog meer vergaderingen plaatsvinden.

De oproeping vermeldt de agenda van de vergadering.

De stukken die verband houden met de problemen die op de agenda staan, moeten aan de leden worden overgemaakt.

Ieder lid van de ondernemingsraad heeft het recht bepaalde kwesties op de agenda van de vergadering te plaatsen op voorwaarde dat deze kwesties behoren tot de bevoegdheid van de raad.

2.1.6 Modaliteiten van de vergaderingen

De vergaderingen van de ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden beschouwd als effectieve werktijd en worden als dusdanig bezoldigd.

De bijkomende vervoerskosten van de personeelsafgevaardigden zijn ten laste van de werkgever in de volgende gevallen:

- wanneer zij vergaderingen tussen verschillende zetels bijwonen;
- wanneer zij zich buiten de werkuren naar vergaderingen moeten begeven met hun eigen vervoermiddelen;
- wanneer zij in de onmogelijkheid verkeren om gebruik te maken van hun normale vervoerbewijzen.

2.1.7 Wijze van besluitvorming binnen de ondernemingsraad

De Wet noch de uitvoeringsbesluiten regelen de wijze van besluitvorming binnen de ondernemingsraad.

Het is ten eerste aanbevolen dat de ondernemingsraden in hun huishoudelijk reglement regels opnemen met betrekking tot deze kwestie. Bij ontstentenis van specifieke regels (unanimiteit of andere), is het de unanimiteitsregel die van toepassing is.

2.1.8 Autonome rechten van de werknemersvertegenwoordigers

Deze rechten betreffen:

- het op de agenda plaatsen van een kwestie;
- het bijeenroepen van een supplementaire vergadering (op verzoek van een derde van de werknemersvertegenwoordigers);
- de deelneming aan de vergaderingen;
- de deelneming aan de voorbereidende vergaderingen van de werknemersvertegenwoordigers;
- het laten bijwonen van de voorbereidende vergaderingen van de werknemersvertegenwoordigers door een vakbondsdeskundige;
- het op de hoogte brengen van het personeel:
 - over de economische en financiële informatie;
 - over de andere opdrachten en werkzaamheden van de ondernemingsraad buiten de vergaderingen van de ondernemingsraad in het kader van de in de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 17 bepaalde faciliteiten;
- het recht om buiten de vergaderingen van de ondernemingsraad van de nodige tijd en faciliteiten gebruik te maken, krachtens de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 17;
- het indienen van een bezwaarschrift bij de Inspectie van de sociale wetten, de Arbeidsrechtbank, het Comité ad hoc van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
- het recht van de secretaris om gebruik te maken van de nodige tijd en faciliteiten voor de uitvoering van zijn taken (voorbereiding van documenten en onderzoeken over de kwesties die op de dagorde staan, voorbereiding van de vergaderingen, opstellen van de notulen, andere secretariaatsopdrachten).

Om geldig te kunnen werken, moet de ondernemingsraad beschikken over een huishoudelijk reglement waarin de regels van zijn werking zijn vastgelegd.

De verplichting om een huishoudelijk reglement op te stellen, waarin door de Wet van 20 september 1948 oorspronkelijk niet was voorzien, werd opgelegd door de Wet van 15 juni 1953. Die bepaalde bovendien, dat de paritaire commissies binnen een termijn van 6 maanden (door de Wet van 15 maart 1954 op 12 maanden gebracht) model-huishoudelijke reglementen moesten opmaken voor de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 1, alinea 1).

Indien er verschillende huishoudelijke reglementen van toepassing zijn, dient alleen datgene te worden toegepast dat werd opgesteld door het paritair orgaan waaronder het grootste aantal werknemers van de onderneming ressorteert (Wet van 20 september 1948, artikel 22, §7).

Sommige paritaire comités hebben een model van huishoudelijk reglement opgesteld, dat zal worden toegepast op de ondernemingen die afhangen van de bevoegde sector. Als er in een sector een model van huishoudelijk reglement bestaat, moeten de ondernemingsraden zich op dit reglement baseren. De beslissingen die terzake door de paritaire comités worden getroffen, kunnen door de Koning algemeen bindend worden verklaard (Wet van 20 september 1948, artikel 22, §3, alinea 2).

Als een paritair comité binnen de vastgestelde termijn geen beslissing heeft getroffen die bindend kan worden gemaakt, kan het model-huishoudelijk reglement worden opgesteld op voorstel van de Ministers die bevoegd zijn voor Arbeid en Economische Zaken en na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het aldus vastgestelde reglement zal uitsluitend de hieronder vermelde 10 punten omvatten en eventueel de punten waarover de paritaire commissie een unaniem advies heeft uitgebracht.

Hetzelfde geldt als niet binnen de maand werd gevraagd om het door een paritair comité opgestelde model-huishoudelijk reglement bindend te verklaren (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 4).

In het geval dat het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert, geen model van huishoudelijk reglement heeft opgesteld, zal de ondernemingsraad zelf een huishoudelijk reglement moeten opstellen. Indien in de onderneming reeds een ondernemingsraad bestond, kan de nieuwe samengestelde ondernemingsraad het huishoudelijk reglement van de ondernemingsraad overnemen. Het zal wel opnieuw moeten worden goedgekeurd. De vernieuwing van de ondernemingsraad is echter het ideale moment om eventuele wijzigingen aan te brengen.

Zelfs als het paritair comité een model-huishoudelijk reglement heeft opgesteld, kan de ondernemingsraad dat wettelijk wijzigen en aanvullen met bepalingen die beter aangepast zijn aan de behoeften van de onderneming, op voorwaarde dat het minstens de tien hieronder vermelde punten omvat (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 5, alinea 1).

Een belangrijk probleem is de wijze van besluitvorming door de raad. Noch de Wet, noch de uitvoeringsbesluiten bieden een antwoord op deze vraag. De ondernemings-

raad kan regels met betrekking tot dit probleem in zijn huishoudelijk reglement opnemen. Bij ontstentenis van bijzondere regels (unanimiteit of andere) is de unanimiteitsregel van toepassing.

In elk geval blijft het model-huishoudelijk reglement van kracht tot op het moment dat een akkoord is gesloten binnen de ondernemingsraad over de voorgestelde wijzigingen (Wet van 20 september 1948, artikel 22, § 5, alinea 2).

Het huishoudelijk reglement moet verplicht de volgende 10 punten omvatten:

- De termijn voor de inschrijving van een punt op de agenda door een lid van de ondernemingsraad.
Aangezien de secretaris, samen met de voorzitter, de agenda van de ondernemingsraad opstelt, is het aan te bevelen te vermelden dat de punten op de agenda aan de secretaris moeten worden meegedeeld en binnen welke termijn dat moet gebeuren.
- De termijn voor de oproeping tot de vergadering.
Het kan nuttig zijn een onderscheid te maken tussen de gewone vergaderingen (maandelijks) en de buitengewone vergaderingen bijeengeroepen op verzoek van een derde van de werknemers (kortere termijn).
- De inhoud van de oproeping met vermelding van de punten die op de agenda staan. Eventueel kunnen bijlagen worden overgemaakt, die bepaalde punten op de agenda verduidelijken.
- De taak van de voorzitter en de modaliteiten van zijn vervanging.
De voorzitter leidt de beraadslagingen en ziet toe op het goede verloop van de vergadering. Zijn vervanger neemt dezelfde verantwoordelijkheden waar en verbindt de werkgever.
- De taak van de secretaris, de modaliteiten van zijn keuze en zijn vervanging.
Het is nuttig om te vermelden dat de secretaris over de nodige tijd en faciliteiten moet kunnen beschikken.
- De na te leven regels in verband met het verloop van de vergaderingen.
Het betreft met name de maximale duur van de vergadering en het minimum aantal aanwezige leden.
- De modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en de kennisgeving ervan aan elk lid van de raad.
Na opstelling door de secretaris en goedkeuring door de voorzitter worden de notulen bezorgd aan de leden van de raad. Het is aan te bevelen om te bepalen op welk tijdstip de notulen moeten worden overhandigd.
- De wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis gesteld van de activiteiten van de ondernemingsraad.
De notulen of elke andere mededeling kunnen worden aangeplakt. Er kan worden bepaald dat elke werknemer schriftelijk op de hoogte moet worden gebracht van de binnen de ondernemingsraad getroffen beslissingen.
- De wijze van bewaring van de archieven van de ondernemingsraad en de modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad.
Het is nuttig om de modaliteiten van inzage van de archieven door de leden van de raad te preciseren. Deze archieven worden door de secretaris bewaard.
- De procedure tot wijziging van het reglement.
Er dient met name te worden vermeld of de wijziging van het reglement het voorwerp moet uitmaken van een bijzondere procedure.

Een lijst van de model-huishoudelijke reglementen die bij koninklijk besluit algemeen binden werden verklaard (model-huishoudelijk reglement van de ondernemingsraden) is te vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg www.werk.belgie.be → sociaal overleg → informatie en consultatie binnen de onderneming → ondernemingsraad.

2.3 DE VERDELING VAN DE ONDERNEMINGSRAAD IN AFDELINGEN

De ondernemingsraad kan in afdelingen worden onderverdeeld.

Iedere partij kan, op ieder ogenblik, het initiatief nemen om de oprichting van afdelingen voor te stellen. Er is echter een akkoord van de ondernemingsraad vereist om de afdelingen op te richten.

Dat betekent dat iedere partij terzake over een blokkeringsrecht tegenover de andere beschikt.

De wetteksten laten de oprichting toe van alle mogelijke types van afdelingen. De afdelingen kunnen zodoende worden opgericht in de zetel, de afdeling of andere kleinere gehelen van de onderneming. Zij kunnen ook als actieterrein een opdracht hebben van de ondernemingsraad of een functie van de onderneming (afdeling tewerkstelling, afdeling maatschappelijke werken, economische en financiële afdeling, enz.).

De afdelingen spelen de rol van gespecialiseerde werkgroepen en moeten in ieder geval het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voorleggen.

Wat de afvaardiging van de leden in de afdelingen betreft, zijn de wetteksten zodanig ontworpen dat het elke partij vrij staat de persoon of personen te kiezen die haar afvaardiging in de afdeling zal/zullen uitmaken (Wet van 20 september 1948, artikel 17).

2.4 DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERINGEN

C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, gewijzigd door C.A.O. nr. 15 van 25 juli 1974, artikel 15.

In de ondernemingen met meerdere technische bedrijfseenheden en met meerdere ondernemingsraden wordt de keuze gelaten tussen een overleg op het vlak van de ondernemingsraad, eigen aan elke technische bedrijfseenheid, en een interzetelvergadering van de raden (centrale ondernemingsraad), in beide gevallen onder het voorzitterschap van het hoofd van de onderneming in haar geheel beschouwd.

De keuzemogelijkheid tussen deze twee formules vloeit voort uit de bezorgdheid van de ondertekenende partijen om tot een soepele regeling te komen.

Het hanteren van de ene of van de andere formule wordt gelaten aan het initiatief van het ondernemingshoofd of van minstens de helft van de afgevaardigden van de werknemers van elke raad.

De keuze van de formule is voorbehouden aan de vragende partij.

Deze vergaderingen kunnen worden belegd wanneer de noodzaak zich voordoet. Dit betekent dat hun aantal niet vooraf mag worden beperkt en dat zij kunnen worden belegd voor het onderzoek van elke kwestie die van gemeenschappelijk belang is voor de ondernemingsraden.

De overeenkomst moet met soepelheid worden geïnterpreteerd, zodat het mogelijk blijft om vergaderingen te beleggen die beperkt zijn tot een gedeelte van de ondernemingsraden. Dat is het geval wanneer het onderzoek van de op de agenda ingeschreven kwesties slechts bepaalde technische bedrijfseenheden aanbelangt en de werknemersafgevaardigden of de hoofden van de andere entiteiten betreffende de materies geen vraag formuleerden.

Terzake dient rekening te worden gehouden met de nadelen van overbevolkte en dus weinig doeltreffende vergaderingen.

Er dient ook rekening te worden gehouden met de verschillen die voortvloeien uit de geografische afstand of uit het feit tot een ander taalstelsel te behoren.

Deze vergaderingen worden in beginsel belegd tussen de ondernemingsraden die tot dezelfde bedrijfstak behoren.

De mogelijkheid mag evenwel niet worden uitgesloten dat, wanneer de noodzaak zich daartoe voordoet, vergaderingen worden belegd tussen ondernemingsraden die tot verschillende bedrijfstakken behoren en onder dezelfde juridische entiteit vallen.

Deze gemeenschappelijke vergaderingen vervangen de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad, behalve als het gaat om de economische en financiële informatie. Te dien einde wordt voorzien in bijzondere vergaderingen.

Er moet worden herinnerd aan de mogelijkheid om de ondernemingsraad bijeen te roepen als een derde van de leden van de werknemersafvaardiging erom vraagt.

In de voorlaatste alinea van artikel 15 van de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 wordt gepreciseerd dat de gemeenschappelijke vergaderingen onderworpen zullen worden aan de regels vastgesteld voor de gewone vergaderingen.

Het gaat ondermeer over de bepalingen met betrekking tot de mogelijkheid om voorbereidende vergaderingen te beleggen tussen vertegenwoordigers van de werknemers bij de raden alsook met betrekking tot de termijn voor de bijeenroeping van de vergaderingen.

De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk (comité)

Vier gevallen kunnen zich voordoen :

1. de overgang van de totaliteit van één of meerdere juridische entiteiten, bestaande uit één of meerdere TBE's met vertegenwoordigingsorga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit met of zonder vertegenwoordigingsorga(a)n(en);
2. de overgang van een gedeelte van een juridische entiteit (d.w.z. één of meerdere TBE's of gedeelten van TBE's) met vertegenwoordigingsorga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit ook met vertegenwoordigingsorga(a)n(en);
3. de overgang van een gedeelte van een juridische entiteit (d.w.z. één of meerdere TBE's of gedeelten van TBE's) met vertegenwoordigingsorga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit zonder vertegenwoordigingsorga(a)n(en);
4. de splitsing van een TBE in meerdere juridische entiteiten.

2.5.1 Overgang van een volledige juridische entiteit (art. 21, §10, 1° - art. 70)

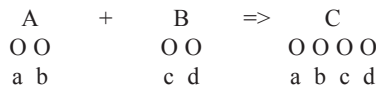
“Bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen :

- A. blijven de bestaande ondernemingsraden fungeren, zo de betrokken ondernemingen hun aard van TBE behouden;*
- B. 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.”*

A. De overgang heeft geen enkele wijziging van de aard van TBE's van de overgegangene ondernemingen tot gevolg

A.1. Alle TBE's beschikken over een inspraakorgaan O

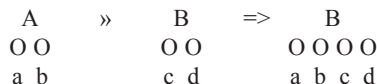
Fusie



Elke TBE (a, b en c, d) van de juridische entiteiten A en B beschikken over een inspraakorgaan (raad/comité).

De ondernemingen A en B fuseren tot een nieuwe juridische entiteit C. A en B bestonden samen uit vier TBE's die blijven bestaan bij C met hun respectievelijke organen. Alle overlegorganen van de verschillende TBE's die vóór de overdracht bestonden, blijven bestaan.

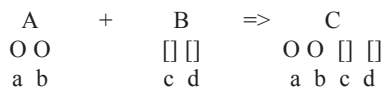
Overname



Onderneming A wordt overgenomen door onderneming B. De twee TBE's (a,b) waaruit A bestond, blijven bestaan in de nieuwe onderneming B, naast de twee TBE's (c,d) die voor de overname bij B bestonden. De inspraakorganen van de verschillende TBE's die bestonden vóór de overname, blijven bestaan.

A.2. Bepaalde TBE's beschikken niet over inspraakorganen []

Fusie



De onderneming A fuseert met onderneming B om een nieuwe juridische entiteit C te vormen. A bestaat uit twee TBE's, elk beschikt over een raad/comité. B bestaat uit twee TBE's die niet over een vertegenwoordigingsorgaan beschikken.

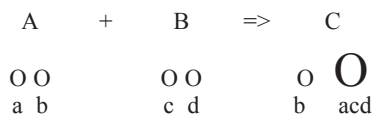
De vier TBE's zullen blijven bestaan in juridische entiteit C. De twee vertegenwoordigingsorganen blijven respectievelijk bevoegd voor de personeelsleden uit de TBE's a en b.

=> Bij de gevallen van fusie of overname hierboven, blijven de raden en comités opgericht op het niveau van de TBE's normaal verder werken alsof er geen overdracht is geweest.

B. De overdracht heeft een wijziging tot gevolg van de aard van de TBE

B.1. Alle TBE's beschikken over inspraakorganen O

Fusie

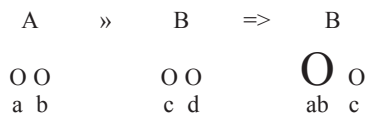


De juridische entiteit A, die twee TBE's telt, fuseert met juridische entiteit B, die eveneens uit twee TBE's bestaat. Elk van de TBE's beschikt over een raad/comité.

Deze fusie van twee juridische entiteiten heeft een reorganisatie van de diensten tot gevolg en de fusie van drie TBE's tot één enkele TBE. De nieuwe juridische entiteit C telt dus slechts twee TBE's. Na de fusie zullen alle leden van de oude raden/comités van de gefuseerde TBE's samen zetelen in een nieuwe raad/comité. Deze nieuwe organen zullen bevoegd zijn voor het geheel van het personeel van de nieuwe TBE (acd). De raad/het comité van TBE b die overblijft in C zal verder blijven functioneren voor de personeelsleden van TBE b.

De leden van de oude raden/comités kunnen evenwel over een andere manier van hergroepering beslissen. Deze beslissing moet genomen worden volgens de beslissingswijze voorzien in het huishoudelijk reglement van de oude organen.

Overname

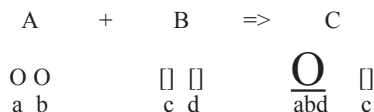


De juridische entiteit A wordt overgenomen door de juridische entiteit B. Ingevolge een rationalisatie fuseren de twee vroegere TBE's van A tot één enkele TBE. TBE c van de juridische entiteit B blijft behouden. TBE d wordt daarentegen, wegens het sluiting van een winkel, opgedoekt.

De leden van de vroegere raden/comités van de TBE's a en b zullen samen zetelen in een nieuwe raad/comité ab. Deze raad/dit comité zal bevoegd zijn voor het voltallige personeel van de nieuwe TBE ab. Er verandert niets voor het orgaan van TBE c.

B.2. Bepaalde TBE's beschikken niet over overlegorganen []

Fusie



Juridische entiteit A fusioneert met juridische entiteit B en vormt de nieuwe juridische entiteit C. A bestaat uit twee TBE's, die elk een raad/comité bezitten. B bestaat uit twee TBE zonder raad en zonder comité.

Deze fusie van twee juridische entiteiten brengt een reorganisatie van de diensten met zich mee en de fusie van drie TBE's (a, b, d) tot één enkele TBE. Een nieuwe juridische entiteit C wordt gecreëerd.

Deze nieuwe entiteit C, die niet bestond vóór de fusie (dus geen orgaan) bestaat uit twee TBE's.

Wat de nieuwe TBE "abd" betreft:

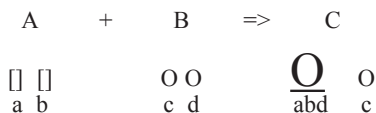
De raden/comités die vóór de fusie bestonden in elk van beide TBE's a en b van de juridische entiteit A zullen samen zetelen in de nieuwe raad/het nieuwe comité in de TBE "abd" van de juridische entiteit C gevormd door de drie gefuseerde TBE's a, b en d.

De gefusioneerde raden/comités van a en b zullen evenwel slechts bevoegd zijn voor de werknemers van de TBE's a en b die, vóór de fusie, voorzien waren van een orgaan (raad/comité). Deze gefusioneerde raad/comité in TBE "abd" van juridische entiteit C is dus niet bevoegd voor de werknemers van d (d die vóór de fusie niet over een overlegorgaan beschikte).

Wat TBE c betreft:

deze blijft verder bestaan zonder vertegenwoordigingsorgaan.

Fusie



Juridische entiteit A fusioneert met juridische entiteit B.

A bestaat uit twee TBE's, waarvan geen enkele over een orgaan beschikt.

B bestaat uit twee TBE's met orgaan.

Na de fusie wordt een nieuwe juridische entiteit C gecreëerd. Deze nieuwe entiteit C, die vóór de fusie niet bestond (dus geen orgaan) heeft twee TBE's.

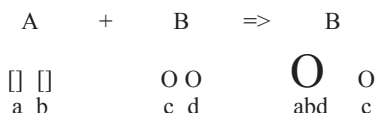
Wat de nieuwe TBE "abd" betreft:

De raad/het comité die bestond bij d blijft bestaan binnen de TBE "abd" van de juridische entiteit C. Deze raad/dit comité zal slechts bevoegd zijn voor de werknemers van de oude TBE d (die vóór de fusie over een orgaan beschikte). Deze raad/dit comité van TBE "abd" van de juridische entiteit C is dus niet bevoegd voor de werknemers van de vroegere TBE's a en b (die vóór de fusie niet over een overlegorgaan beschikten).

Wat TBE c betreft:

Deze blijft onveranderd, de raad/het comité blijft bestaan.

Overname



De juridische entiteit A telt twee TBE's zonder raad en zonder comité. Deze wordt overgenomen door de juridische entiteit B, die ook twee TBE's telt maar in dit geval, met een overlegorgaan (raad/comité). In tegenstelling tot de fusie hierboven besproken, wordt er geen nieuwe juridische entiteit C gecreëerd aangezien het de juridische entiteit B is die juridische entiteit A overneemt. De overlegorganen van de TBE's van B bestonden reeds vóór de overname.

De overgang brengt een wijziging in de aard van de TBE's met zich mee.

Na de overgang bestaat juridische entiteit B uit twee TBE's: één TBE bestaat uit drie oude TBE's a, b en d en één TBE bestaat uit de oude TBE c (deze blijft onveranderd).

Wat de TBE "abd" betreft: de raad/het comité van de TBE d die reeds voor de overgang bestond in juridische entiteit B, blijft bestaan. Deze blijft bevoegd voor de werknemers van d, maar wordt eveneens bevoegd voor alle werknemers van de nieuwe TBE a, b, d.

2.5.2

Overgang van een gedeelte van een juridische entiteit met een raad/comité naar een andere onderneming met een raad/comité (art. 21, §10, 2° - art. 71)

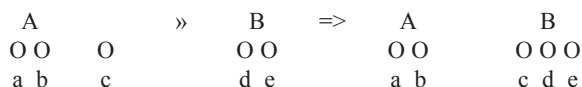
“Bij overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een ondernemingsraad (comité) beschikken :

A. blijven de bestaande ondernemingsraden (comités) fungeren indien de bestaande technische bedrijfseenheden ongewijzigd behouden blijven;

B. blijft, zo de aard van de technische bedrijfseenheden gewijzigd wordt, de bestaande ondernemingsraad (comité) 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.”

A. De overdracht heeft geen enkele wijziging van de aard van de TBE's tot gevolg

Overname van een gedeelte van de onderneming



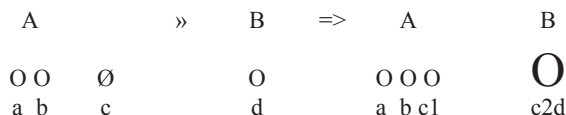
Onderneming A die drie TBE's telt a, b, c, laat één ervan (c) over aan juridische entiteit B, die twee TBE's telt.

Ingevolge deze overgang bestaat juridische entiteit B nu uit drie TBE's.

De raden/comités blijven functioneren voor de TBE's waarvoor ze werden opgericht. De overgang heeft geen dus enkel gevolg voor de werking van deze organen.

B. De overgang heeft een wijziging tot gevolg van de aard van de TBE

Overname van een gedeelte van de onderneming

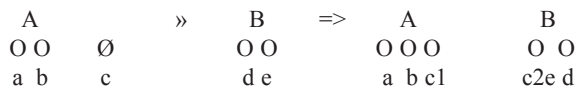


De juridische entiteit A bestaat uit drie TBE's die elk over een raad/comité beschikken. A laat een gedeelte van de TBE c over aan B die, vóór de overgang, één TBE d telt.

Ingevolge de overgang wordt de TBE c van juridische entiteit A gesplitst in twee delen die verdeeld worden over de twee juridische entiteiten A en B.

De leden van de raad/het comité van c die tot de juridische entiteit A blijven behoren, vormen een kleine raad die/een klein comité dat functioneert voor het gedeelte van c (=c1) dat tot de juridische entiteit A blijft behoren.

De leden van de raad/het comité van c die overgaan naar de juridische entiteit B, vormen met de raad/het comité van de TBE d een grote raad/comité die voor het voltallige personeel van juridische entiteit B bevoegd zijn.



In het geval de juridische entiteit B meerdere TBE's zou tellen, zou het gedeelte van de raad/het comité van c (=c2) dat overgedragen is aan de juridische entiteit B toegevoegd worden aan die TBE van B met dewelke ze de meeste affiniteiten heeft om een uitgebreide raad/comité te vormen.

Naar analogie met wat er is voorzien in de bepalingen betreffende de sociale verkiezingen, passen we hier de regel toe volgens de welke een TBE die afzonderlijk niet de vereiste drempel bereikt voor de oprichting van een raad/comité samengevoegd wordt met een andere TBE van dezelfde juridische entiteit (bestaand bij de overnemer) die wel de drempel bereikt.

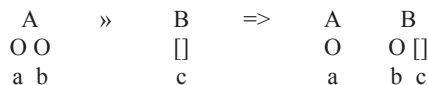
2.5.3 Overgang van een gedeelte van een onderneming (juridische entiteit) met orga(a)n(en) naar een andere juridische entiteit zonder orgaan (art. 21, §10, 3° - art. 72)

“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 bedrijfs-eenheid behouden blijft;*
- *blijft, zo de aard van technische bedrijfseenheid gewijzigd wordt, de onderne-mingsraad 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 onder-neming is overgegaan een ondernemingsraad opgericht tot de eerstkomende ver-kiezingen, bestaande uit de personeelsafgevaardigden, tewerkgesteld in bedoeld gedeelte, tenzij de partijen een andere regeling treffen.”*

A. De overgang heeft geen enkele wijziging van de aard van de TBE tot gevolg

Overname van een gedeelte van de onderneming



De juridische entiteit A bestaat uit twee TBE's, elk beschikt over een raad/comité.

A laat één van de TBE's (b) over aan de juridische entiteit B. Vóór deze overname bestond geen enkel orgaan bij de juridische entiteit B.

Ingevolge de overgang, gaat TBE b over naar de juridische entiteit B. Er is geen wijziging van de aard van de TBE zodat de juridische entiteit B vanaf nu twee TBE's telt. De raad/het comité van b functioneert enkel voor de werknemers tewerkgesteld in deze TBE b.

**B. De overgang heeft een wijziging tot gevolg
van de aard van de technische bedrijfseenheden**

Overname van een gedeelte van de onderneming

A	»	B	=>	A	B
O Ø		[]		O O	O
a b		c		a b1	b2c

De juridische entiteit A bestaat uit twee TBE's a en b, die elk over een raad/comité beschikken. A laat een gedeelte van TBE b (b2) over aan de juridische entiteit B die niet over een raad en niet over een comité beschikt.

Ingevolge de overgang blijft de raad die/het comité dat opgericht werd in de TBE b (=b1) verder werken binnen de juridische entiteit A met de leden van de organen die niet overgingen naar juridische entiteit B.

De leden van de raad/het comité die overgingen naar de juridische entiteit B, vormen er een nieuwe raad/comité (b2c) die tot de volgende verkiezingen blijft functioneren met de leden die overgingen. Deze raad/dit comité is dus enkel bevoegd voor de werknemers van het gedeelte van de overgegangene TBE (b2) en niet voor de werknemers uit TBE c die vóór de overname over geen enkel orgaan beschikten.

De partijen, dit wil zeggen, de leden van de raad/het comité, kunnen echter beslissen tot een andere oplossing, die beter voldoet aan de noden van de beide juridische entiteiten.

**Fusie van een gedeelte van een onderneming zonder orgaan
met een gedeelte van een onderneming met orgaan**

A	»	B	=>	A	B
[] []		O		[] []	O
a b		c		a b1	b2c

De juridische entiteit A bestaat uit twee TBE's a en b, en geen enkele van beide TBE's beschikt over een raad/comité. A laat een gedeelte van TBE b (b2) over aan de juridische entiteit B die over een raad/comité beschikt.

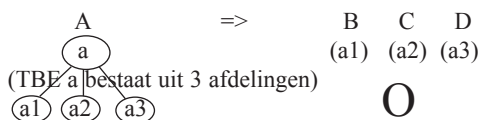
Ingevolge de overgang blijven TBE a en b1 bestaan binnen de juridische entiteit A zonder vertegenwoordigingsorgaan.

In juridische entiteit B zijn de leden van de organen van TBE c bevoegd voor alle leden van de TBE gevormd door de fusie van b2 en c.

Splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten (art. 21, §10, 4° - art. 73)

“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 (comité) tot de eerstkomende verkiezingen behouden. Ontstaan er verscheidene technische bedrijfseenheden dan blijft de ondernemingsraad (comité) voor het geheel van die eenheden bestaan tot de eerstkomende verkiezingen, tenzij de partijen een andere regeling treffen.”

A. De splitsing van een TBE in meerdere juridische entiteiten heeft geen enkele wijziging van de aard van de TBE tot gevolg



De TBE van de juridische entiteit A bestaat uit drie afdelingen (a1, a2 en a3) die op dezelfde plaats zijn gevestigd.

In het kader van de splitsing van TBE a in verschillende juridische entiteiten, (B, C, D) krijgt elke afzonderlijke afdeling een aparte rechtspersoonlijkheid, maar deze nieuwe juridische entiteiten blijven in de praktijk verder samenwerken met een gezamenlijke economische doelstelling en op eenzelfde plaats, met een gezamenlijk bestuur.

De aard van de TBE is dus niet gewijzigd.

De raad/het comité die opgericht is op het niveau van de TBE blijft verder functioneren voor het geheel van de juridische entiteiten BCD tot de volgende verkiezingen.

Bij de verkiezingen die volgen op deze splitsing, zal moeten worden onderzocht of deze juridische entiteiten voldoen aan de wettelijke voorwaarden om nog samen als één TBE te worden beschouwd of dat de juridische entiteiten eerder afzonderlijke TBE's vormen.

Met andere woorden artikel 14, §2, b) van de wet van 20 september 1948 zal toegepast moeten worden:

“Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- 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;
- 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 en zullen de bestaande organen moeten worden hernieuwd.

B. De splitsing doet meerdere TBE's ontstaan



(TBE a telt 1 afdeling)

(TBE b telt 3 afdelingen)

Juridische entiteit A telt twee TBE's a en b.

TBE a telt één afdeling terwijl TBE b samengesteld is uit 3 afdelingen.

Ingevolge de splitsing blijft TBE a onveranderd terwijl TBE b gesplitst wordt in drie aparte juridische entiteiten C, D en E. Er is een wijziging in de aard van de TBE b zodat twee van de drie juridische entiteiten (C, D) één TBE vormen en juridische entiteit E een afzonderlijke TBE vormt. Juridische entiteit A wordt gesplitst, alsook de TBE b.

De raad/het comité van de oude TBE b blijft verder functioneren –tot de volgende verkiezingen- voor zowel de TBE opgericht door de nieuwe juridische entiteit E als voor deze opgericht door de nieuwe juridische entiteiten C en D.

Als zij het nodig achten kunnen de leden van de raad/het comité evenwel anders beslissen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld beslissen tot de splitsing van de raad/het comité van de oude TBE b zodat bepaalde leden bevoegd zijn voor cd en andere leden voor e.

Opmerking:

De overgang van een gedeelte van een juridische entiteit of de splitsing van een TBE in verschillende juridische entiteiten brengt noch de verhoging noch de vermindering van het aantal mandaten met zich mee. De afgevaardigden die werden overgenomen of die deel uitmaken van een andere TBE worden niet vervangen, ze “vertrekken” met hun mandaat. Er komt immers geen einde aan hun mandaat. Hun mandaat wordt uitgeoefend in een ander orgaan.

Voorbeeld:

Een juridische entiteit A heeft een TBE a met een raad/comité samengesteld uit 5 effectieve leden. Een deel van deze juridische entiteit wordt overgedragen naar een andere juridische entiteit B. Twee effectieve leden van de juridische entiteit A worden overgedragen naar de juridische entiteit B en worden geïntegreerd in de raad/het

comité van de juridische entiteit B. In de juridische entiteit A zal de raad/het comité tot aan de volgende sociale verkiezingen bestaan uit drie effectieve leden. In dat geval zullen de twee effectieve leden die zijn overgedragen aan de juridische entiteit B inderdaad niet vervangen kunnen worden. Hun overgang heeft niet tot gevolg dat er een einde komt aan hun mandaat, ze zijn vertrokken met hun mandaat.

A		B	=>	A	B
O	»	O		O	O
a (5 leden)		b (8 leden)		a (3 leden)	b (10 leden)

De bescherming tegen ontslag (art. 21, §10, 5°)

De personeelsafgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten van de ondernemingsraad en het comité blijven tot de volgende sociale verkiezingen of tot de theoretische datum van het einde van hun mandaat, genieten van de bescherming tegen ontslag voorzien door 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. ([link naar tekst bescherming](#))

2.5.5 In geval van overname van activa na faillissement

De Ondernemingsraad en het Comité voor preventie en bescherming op het werk (Comité)

Een tijdelijk regime garandeert het behoud van de werking van de inspraakorganen die werden opgericht vóór het faillissement en dit tot de volgende sociale verkiezingen.

In geval van faillissement worden de overlegorganen ontbonden. In tegenstelling tot wat er gebeurt in de verschillende gevallen van overgang van onderneming, hierboven toegelicht, wordt het vertegenwoordigingsorgaan van het personeel niet behouden. Deze wordt, in voorkomend geval, opnieuw samengesteld binnen de onderneming die de activa overneemt. Wat het lot van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers betreft, deze neemt een einde als gevolg van het faillissement. De vertegenwoordigers nemen hun mandaat dus niet mee naar de nieuwe juridische entiteit, zoals wel het geval is bij overgang van onderneming.

Het Comité voor preventie en bescherming op het werk (art. 76, wet van 4.08.1996)

Een Comité voor preventie en bescherming op het werk moet worden heropgericht na een overname die volgt op een faillissement.

“In geval van overname van activa van een failliete onderneming:

A. blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, de aard behouden die ze hadden voor het faillissement zonder in een andere onderneming opgenomen te worden; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal in de nieuwe onderneming tewerkgestelde werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het geheel van het personeel van de overgenomen onderneming;

B. blijft een comité behouden tot de eerstkomende verkiezingen indien de technische bedrijfseenheid of de technische bedrijfseenheden waaruit de onderneming bestaat, in een andere onderneming of technische bedrijfseenheid ervan worden opgenomen en indien de onderneming of de technische bedrijfseenheid waarin ze worden opgenomen, niet over een dergelijk comité beschikt; het comité is uitsluitend samengesteld uit een aantal effectieve personeelsafgevaardigden, evenredig met het aantal overgenomen werknemers volgens de door de Koning bepaalde regelen; de personeelsafgevaardigden worden onder de gewone of plaatsvervangende afgevaardigden die werden overgenomen, of onder de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de laatste verkiezingen van het comité die werden overgenomen, aangewezen door de werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen; dit comité fungeert voor het deel van de overgenomen onderneming.

De werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen met de nieuwe werkgever een ander geldig akkoord sluiten tot de eerstkomende verkiezingen.”

Concreet kunnen twee hypotheses onderscheiden worden:

A. De overname heeft geen enkele wijziging van de aard van de TBE('s) tot gevolg. De TBE('s), waaruit de onderneming was samengesteld, worden dus niet geïntegreerd in de TBE die ze overgenomen heeft.

A		B	=	B
OO	»	[]		OO []
a b		c		a b c

A		B	=	B
OO	»	O		OOO
a b		c		a b c

A is failliet.

Het comité wordt ontbonden. De werknemersvertegenwoordigers verliezen hun mandaat.

A wordt overgenomen door B. Beide TBE's a en b worden behouden.

Een nieuw orgaan wordt samengesteld op het niveau van de TBE's a en b. Hiervoor kunnen de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige verkiezingen verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen een aantal effectieve personeelsafgevaardigden aanduiden*, evenredig met het belang van het personeel tewerkgesteld in de overgenomen entiteit (het aantal mandaten van de TBE's a en b zal dus bepaald worden in functie van het totaal tewerkgesteld personeel in de nieuwe entiteit, m.a.w. in functie van het belang van het overgenomen personeel waarbij, in voorkomend geval, het nieuw aangeworven personeel geteld moet worden. De bepaling van het aantal mandaten kan dus beïnvloed worden door andere personen dan het overgenomen personeel).

De organisaties duiden hun afgevaardigden aan tussen de effectieve of plaatsvervangende leden of tussen de niet-verkozen kandidaten die werden overgenomen ; het comité functioneert voor het voltallige personeel van elk van de overgenomen TBE's.

B. De overname heeft een wijziging in de aard van de TBE('s) tot gevolg. De TBE('s) waaruit de onderneming was samengesteld vóór het faillissement worden bij de overname geïntegreerd in een andere TBE (bijvoorbeeld, een commerciële dienst wordt geïntegreerd in de commerciële dienst van de overnemer).

TBE b van de juridische entiteit A wordt volgend op de overname na faillissement, geïntegreerd in TBE c die niet over een comité beschikt. TBE b heeft een overlegorgaan opgericht.

A		B	=	B
O O	»	□		O
a b		c		bc

Juridische entiteit A die twee TBE's bevat met een overlegorgaan gaat failliet.

Onderneming B neemt een deel van de failliete juridische entiteit A over. TBE b wordt geïntegreerd in TBE c van de onderneming B. Deze TBE c heeft geen overlegorgaan. Als gevolg van de overname bevat juridische entiteit B slechts één TBE "bc". De representatieve werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen in A verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen een aantal effectieve personeelsafgevaardigden aanduiden, evenredig met het belang van het overgenomen personeel (en niet met het tewerkgesteld personeel zoals in de vorige hypothese); ze duiden deze afgevaardigden aan onder de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigden of onder de niet-verkozen kandidaten die overgenomen zijn. Dit comité, opgericht in de TBE "bc" is enkel bevoegd voor het overgenomen personeel.

TBE a heeft geen overlegorgaan.

Deze TBE wordt bij de overname na faillissement, geïntegreerd in TBE c die over een comité beschikt.

A		B	=	B
[]	»	O		O
a		c		ac

In dit geval neemt juridische entiteit B, die over een comité heeft, de failliete onderneming A, die niet over een orgaan beschikt, over. Er is hier geen reden om het orgaan weer samen te stellen aangezien er geen bestond bij A vóór het faillissement. Het comité van c zal bevoegd zijn voor het voltallige personeel van TBE “ac” (de overgenomen werknemers inbegrepen).

TBE b wordt bij de overname na faillissement geïntegreerd in TBE c die ook over een comité beschikt.

A		B	=	B
O O	»	O		O
a b		c		bc

Onderneming B neemt een deel van de failliete juridische entiteit A over. De TBE (b) wordt geïntegreerd in de TBE c van onderneming B. De TBE c beschikt, net zoals b, over een comité.

Na de overgang bevat juridische entiteit B maar één TBE « bc ». De representatieve werknemersorganisaties die de bij de vorige verkiezingen in A verkozen afgevaardigden hebben voorgedragen, kunnen een aantal effectieve personeelsafgevaardigden aanduiden*, evenredig met het belang van het overgenomen personeel (en niet met het tewerkgesteld personeel zoals in de vorige hypothese); ze duiden deze afgevaardigden aan onder de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigden of onder de niet-verkozen kandidaten die overgenomen zijn. Het comité opgericht na de overgang wordt toegevoegd aan het comité van de TBE c zodat beide samengevoegde comités bevoegd zijn voor het voltallige personeel.

De ondernemingsraad (art. 21, §11, wet 20 sept. 1948)

“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 (...)”

Na een overname die volgt op een faillissement, blijft de ondernemingsraad behouden (voorzover deze bestond vóór het faillissement) in de gevallen dat een comité opnieuw werd samengesteld volgens de hoger uiteengezette regels.

Het mandaat van de leden van de ondernemingsraad wordt uitgeoefend door de leden van het comité.

Bescherming tegen ontslag

De personeelsafgevaardigden aangeduid voor de na het faillissement nieuw samengestelde comités genieten, tot de volgende sociale verkiezingen of tot de theoretische datum van het einde van hun mandaat, van de bescherming tegen ontslag voorzien door 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.

3

DE BEVOEGDHEID VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

3.1 DE BEVOEGDHEID IN HET ALGEMEEN

U vindt de opsomming van de wetten en reglementen met betrekking tot deze bevoegdheden in de inhoudsopgave in het begin van deel II: “Samenordening van de wetgeving”.

Bij de bespreking van de bevoegdheid van de ondernemingsraden zullen wij vanzelfsprekend rekening houden met al de vermelde teksten.

De basistekst voor wat de bevoegdheid van de ondernemingsraad betreft, is artikel 15 van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

De ondernemingsraden hebben tot taak, in het kader van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités die van toepassing zijn op de onderneming:

- a. hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;
- b. van het ondernemingshoofd, in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:
 - minstens elk kwartaal, gegevens over de productiviteit, alsook algemene inlichtingen met betrekking tot de gang van zaken in de onderneming;
 - op gezette tijden en minstens bij het sluiten van het maatschappelijk boekjaar, gegevens, verslagen en bescheiden die de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de door de onderneming verkregen resultaten.

De inhoud van de economische en financiële inlichtingen werd vastgesteld door het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden;

- c. adviezen of verslagen uit te brengen met de verschillende standpunten die in hun midden tot uiting kwamen betreffende iedere kwestie van economische aard die onder hun bevoegdheid valt, zoals deze bepaald wordt in dit artikel, en die hun vooraf werd 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 werknemers 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 van de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie, aanbelangt;
- g. de data van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren;
- h. al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de werknemers;
- i. alle maatregelen te onderzoeken die geschikt zijn om de ontwikkeling van de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen, met name door het gebruik van de taal van het gewest voor de interne betrekkingen van de onderneming; daaronder dienen ondermeer te worden verstaan, de mededelingen voorzien bij dit artikel, littera b., de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen;
- j. volgens de bij koninklijk besluit vast te stellen modaliteiten en voorwaarden kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden gemaakt om de functies te vervullen die verleend zijn aan de Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk;
- k. van het ondernemingshoofd de inlichtingen te krijgen over de gevolgen van de maatregelen vastgesteld door het koninklijk besluit van 24 december 1993 houdende uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 voor het behoud van de concurrentiekracht van het land; de periodiciteit, de aard, de omvang en de modaliteiten van deze informatie worden bepaald door de Koning. Hij kan ook de te verstrekken informatie aanvullen met de gevolgen van andere maatregelen getroffen ten gunste van de werkgelegenheid. Het ondernemingshoofd bezorgt deze informatie volgens de modaliteiten vastgesteld door de Koning, hetzij aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad, of aan de werknemers bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging. De Koning oefent de bevoegdheden uit die Hem zijn toegekend bij besluit beraadslaagd in de Ministerraad.
- 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 vakbondsafvaar-

diging 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 reeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen.

De ondernemingsraad heeft een raadgevende bevoegdheid. Voor sommige punten echter, heeft hij een beslissingsbevoegdheid, zoals bijvoorbeeld voor het arbeidsreglement.

3.2 DE ECONOMISCHE EN FINANCIËLE INFORMATIE

3.2.1 Algemene toelichting

A. Doel van de economische en financiële informatie

De economische en financiële informatie heeft als doel:

- de werknemers een duidelijk en juist beeld te geven van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming;
- het verband tussen de gegevens van economische en financiële aard duidelijk te maken;
- de werknemers de mogelijkheid geven om het beleid van de onderneming, vooral inzake organisatie en tewerkstelling, te begrijpen;
- de eigen onderneming te situeren in het ruimer kader van de groep, de sector, de gewestelijke, nationale en internationale economie.

B. Algemene bepalingen

De inlichtingen moeten verschaft worden door het ondernemingshoofd of door zijn afgevaardigde die hem bindt. De inlichtingen moeten binnen de voorziene termijnen overhandigd en besproken worden (zie 3.2.2.A. en 3.2.3.B.).

De inlichtingen moeten juist en volledig zijn en in een begrijpelijke taal zijn opgesteld, met naleving van de taalwetgeving (zie 3.4.15). Zij moeten samenhangend zijn en vergelijkbaar in de tijd.

De inlichtingen maken het voorwerp uit van een gedachtenwisseling. De informatie mag niet beperkt worden tot het aflezen van de gegevens. Tijdens de vergadering mogen de leden aantekeningen maken, om aanvullende inlichtingen verzoeken en vragen stellen. Bij de bespreking mogen de leden eveneens hun mening kenbaar maken en mogen ze kritiek en voorstellen formuleren.

Teneinde de continuïteit van de dialoog te verzekeren zal het ondernemingshoofd bij voorkeur onmiddellijk en in ieder geval tijdens de volgende vergadering meedelen welk gevolg hij denkt te geven - of reeds heeft gegeven - aan de vragen, de kritiek, de adviezen en aan de geuite voorstellen of bedenkingen.

Uiteraard zijn de inlichtingen die aan de ondernemingsraden ingevolge de wettelijke bepalingen moeten verstrekt worden slechts een minimum en belet niets de ondernemingshoofden om meer informatie te verstrekken.

C. Verschillende niveaus waarop informatie moet worden verstrekt

De economische en financiële informatie heeft in de eerste plaats betrekking op de technische bedrijfseenheid. In voorkomend geval moet deze informatie aangevuld worden met inlichtingen over de ruimere entiteit waartoe de onderneming behoort (de juridische entiteit, de economische entiteit of financiële entiteit) of met inlichtingen over kleinere entiteiten die binnen de technische bedrijfseenheid bestaan (de onderdelen). Ook wanneer de onderneming tot een economisch samenwerkingsverband behoort, moeten hierover inlichtingen verstrekt worden.

Door op verschillende niveaus in een informatieverplichting te voorzien, heeft men willen tegemoetkomen aan de economische realiteit, waarbij de informatie moet worden verstrekt op ieder relevant niveau.

Technische bedrijfseenheid

Dit is de entiteit zoals bepaald tijdens de sociale verkiezingen en waarvoor een ondernemingsraad werd opgericht. Over deze entiteit moet alle informatie verstrekt worden.

Juridische entiteit

Soms is de technische bedrijfseenheid slechts een deel van een juridische entiteit. Over deze juridische entiteit moeten minstens de volgende inlichtingen verstrekt worden:

- artikel 5: statuut van de onderneming
- artikel 6: concurrentiepositie
- artikel 8: financiële structuur
- artikel 11: programma en toekomstverwachtingen
- artikel 14: tabel van de organisatie van de juridische entiteit.

Economische groep

Wanneer de activiteiten van ondernemingen op elkaar afgestemd zijn en ondernemingen aldus economisch van elkaar afhankelijk zijn, spreekt men van een economische entiteit. Dit is het geval wanneer bijvoorbeeld via langlopende contracten alle grondstoffen bij een andere onderneming worden aangekocht. Te verstrekken informatie: zie financiële groep.

Financiële groep

Hoewel in het koninklijk besluit van 27 november 1973 geen definitie wordt gegeven, kan als financiële entiteit worden beschouwd het geheel van ondernemingen die via participaties een dominerende invloed op elkaar uitoefenen. Indien er binnen de ondernemingsraad geen overeenstemming bestaat over de omschrijving van de entiteit, kan men zich baseren op de definities opgenomen in het wetboek van vennootschappen (art. 5 tot 10). In de toelichting bij de jaarrekening wordt eveneens een verklaring met betrekking tot de geconsolideerde jaarrekening opgenomen. Hieruit kan men afleiden of de onderneming tot een groep behoort en of deze groep een geconsolideerde jaarrekening opstelt.

Over de economische en financiële groep moeten minstens de volgende inlichtingen gegeven worden:

- artikel 5: statuut van de onderneming
- artikel 8: financiële structuur
- artikel 11: programma en toekomstverwachtingen
- artikel 14: tabel van de organisatie van de economische of financiële entiteit.

Onderdelen

In de reglementering wordt geen formele definitie gegeven van het begrip onderdeel. Het behoort tot de bevoegdheid van iedere ondernemingsraad om te bepalen of er onderdelen bestaan. Als onderdelen worden beschouwd productiecentra die homogeen zijn en over een zekere autonomie beschikken. Homogene productiecentra zijn afdelingen binnen de onderneming die onderscheiden kunnen worden van de rest van de onderneming omdat ze bijvoorbeeld een specifiek product fabriceren of omdat ze geografisch gescheiden zijn. De autonomie kan afgeleid worden uit het feit dat de afdeling binnen de bestaande hiërarchie beschikt over een zekere onafhankelijkheid, over eigen werkmiddelen, een eigen budget,... Als er binnen de ondernemingsraad een meningsverschil bestaat over de definiëring van onderdelen, moet de procedure inzake meningsverschil gevolgd worden (zie 3.2.9).

Indien de ondernemingsraad het bestaan van onderdelen heeft vastgelegd, moeten over ieder onderdeel de volgende inlichtingen gegeven worden:

- artikel 6,7: evolutie van de omzet over 5 jaar
- artikel 6,8: niveau en evolutie van de kost- en verkoopprijzen
- artikel 6,9: de marktpositie van de onderneming
- artikel 7: de productie en productiviteit
- artikel 9,3: structuur van de kosten
- artikel 10: de personeelskosten
- artikel 22: resultatenrekening
- artikel 24: periodieke informatie
- artikel 25: occasionele informatie.

Economische samenwerkingsverbanden

De ondernemingen die lid zijn van een Europees economisch samenwerkingsverband (Wet van 12 juli 1989) of een economisch samenwerkingsverband (wetboek van vennootschappen, artikel 871) moeten over dit samenwerkingsverband de inlichtingen verstrekken voorzien door de artikelen 5, 8, 11 en 14.

D. Toepassing in de dienstverlenende en non-profit sector

De reglementering is uitgewerkt met de traditionele industriële onderneming voor ogen. In sommige sectoren en in 't bijzonder in de non-profit sector is het moeilijk om de voorschriften naar de letter toe te passen. Voor bepaalde sectoren werden bijzondere regelingen uitgewerkt.

Zo werd voor de verzekeringssector op 18 december 1979 in het paritair comité voor het verzekeringswezen een C.A.O. afgesloten met een speciale regeling inzake inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden. Deze C.A.O. werd door het koninklijk besluit van 3 juli 1980 algemeen verbindend verklaard (B.S. van 2.10.1980).

Voor andere sectoren blijft het koninklijk besluit van 27 november 1973 volledig van toepassing, maar werden, na advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, ministeriële omzendbrieven opgesteld. Deze omzendbrieven verduidelijken bepaalde artikelen teneinde deze aan te passen aan de specificiteit van de sector.

De volgende negen omzendbrieven verschenen in het Belgisch Staatsblad:

- Ziekenfondsen: M.O. van 31.01.1984 (B.S. van 31.01.1984)
- Ziekenhuizen: M.O. van 19.03.1984 (B.S. van 23.03.1984)
- Onderwijsinstellingen: M.O. van 15.02.1985 (B.S. van 20.02.1985)
- Universiteiten: M.O. van 28.02.1985 (B.S. van 06.03.1985)
- Opvoedings- en huisvestingsinstellingen: M.O. van 09.01.1987 (B.S. van 15.01.1987)
- Beschutte werkplaatsen: M.O. van 12.01.1987 (B.S. van 21.01.1987)
- Banken: M.O. van 05.03.1987 (B.S. van 23.03.1987)
- Spaarbanken: M.O. van 10.11.1988 (B.S. van 19.11.1988)
- Openbare kredietinstellingen: M.O. van 20.03.1989 (B.S. van 23.03.1989)

E. Soorten economische en financiële informatie

In het koninklijk besluit, van 27 november 1973 onderscheidt men de volgende informaties:

- de basisinformatie (een basisdocumentatie te verstrekken na de sociale verkiezingen);
- de jaarlijkse informatie;
- de periodieke informatie (tenminste driemaandelijks);
- occasionele informatie (bij bijzondere gebeurtenissen of beslissingen);
- alle andere documenten die aan de vennoten worden meegedeeld (enkel voor vennootschappen).

3.2.2 De basisinformatie

A. Overhandiging en bespreking: wanneer, hoe?

De basisinformatie is een schriftelijk document dat binnen de twee maanden na de verkiezing van de ondernemingsraad moet overhandigd worden.

De vergadering waarop de basisinformatie wordt toegelicht en besproken vindt plaats tenminste vijftien dagen en hoogstens twee maanden na de overhandiging van de documenten.

De bespreking vindt plaats tijdens een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad, belegd buiten de gewone maandelijkse vergaderingen. Voor deze vergadering moet een totaal van 8 uur voorzien worden. Het is mogelijk om de bespreking over verschillende vergaderingen te spreiden.

B. Inhoud van de basisinformatie

De basisinformatie omvat 10 verschillende hoofdstukken of “sleutels” die moeten toelaten de toekomstige jaarlijkse en driemaandelijkse informatie te beoordelen en in het totale gebeuren van de onderneming, de groep en de nationale en internationale economie te plaatsen.

Het statuut van de onderneming

Art. 5,1: de juridische vorm

De keuze van de juridische vorm is bepalend voor de onderneming. In het Wetboek van vennootschappen wordt naargelang de keuze van de juridische vorm, verschillende dwingende maatregelen aan de onderneming opgelegd inzake het vereiste kapitaal, de verhoging of vermindering van kapitaal, de rol van de raad van bestuur en de algemene vergadering, ...

De vennootschapswetgeving erkent de volgende handelsvennootschappen:

- de naamloze vennootschap (N.V.);
- de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.B.A.);
- de coöperatieve vennootschap met beperkte (C.V.B.A.) of onbeperkte aansprakelijkheid (C.V.O.A.);
- de vennootschap onder firma (V.O.F.);
- de gewone commanditaire vennootschap (Comm.V.);
- de commanditaire vennootschap op aandelen (Comm. VA);
- het economisch samenwerkingsverband (ESV).

Om tegemoet te komen aan de noden van de sociale economie kunnen deze vennootschappen opgericht worden als vennootschappen met een sociaal oogmerk, op voorwaarde dat de vennootschap niet werd opgericht met het oog op de verrijking van de vennoten (wetboek van vennootschappen, art. 661, e.v.).

Ziekenhuizen, scholen, beschutte werkplaatsen,... nemen meestal de vorm aan van een vereniging zonder winstoogmerk (V.Z.W.).

Art.5,2: de statuten

Hier moet een kopie verstrekt worden van de statuten en latere wijzigingen, zoals ze in het Belgisch Staatsblad werden gepubliceerd.

Art.5,3: de leiding van de onderneming

Met vermelding van:

- leden van de raad van bestuur (voert het algemeen beleid van de onderneming)
- samenstelling van het directiecomité (is belast met het dagelijks beleid van de onderneming)

Art.5,4: financieringsmiddelen en economische en financiële betrekkingen

- het eigen vermogen:
 - het maatschappelijk kapitaal
 - de onbeschikbare reserves
 - de beschikbare reserves

Hierbij worden eveneens de voornaamste aandeelhouders vermeld;

- leningen op lange en middellange termijn met vermelding van: het bedrag van de lening, het ontlenend organisme, de duur, de toegepaste intresten, waarborgen,...
- economische en financiële relaties met andere ondernemingen en de aard van deze relaties: participaties die een duurzame band leggen tussen de ondernemingen en die de mogelijkheid scheppen om het economisch beleid van de onderneming te controleren.

Art.5,5: belangrijke overeenkomsten en akkoorden

Hier worden niet de contracten bedoeld met een beperkte draagwijdte die dagelijks worden afgesloten, maar wel de overeenkomsten en akkoorden die met andere ondernemingen banden van een zekere duurzaamheid tot stand brengen en die het beleid van de onderneming beïnvloeden.

Het is niet verplicht om de volledige tekst van deze akkoorden in de informatie op te nemen. Het volstaat om een overzicht te geven van de voornaamste bepalingen (partijen, duur, voorwerp, bijzondere bepalingen). Vooral de bepalingen die voor de onderneming bijzondere implicaties hebben worden toegelicht.

Als voorbeeld vermeldt de reglementering beheersovereenkomsten, contracten tot verdeling van de winsten, optie- en verkooprechten met betrekking tot een belangrijk deel van het actief. Ook huurovereenkomsten voor gebouwen, joint ventures, akkoorden over het gebruik van octrooien en licenties worden hier vermeld.

De concurrentiepositie van de onderneming

Art.6,1: de voornaamste nationale en internationale concurrenten van de onderneming

Hier wordt niet alleen de naam vermeld van de verschillende concurrenten waarmee de onderneming rekening moet houden. Voor zover deze inlichtingen beschikbaar zijn kan hier bijvoorbeeld informatie gegeven worden over de producten die deze ondernemingen produceren of verkopen, de evolutie van hun omzet, personeel, resultaat.

Art.6,2: de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden

Hier worden de sterke en zwakke punten van de onderneming toegelicht. Waarom doet onze onderneming het beter of minder goed dan de concurrenten? Op welke punten heeft de onderneming een voorsprong op de concurrenten? Waar is de onderneming benadeeld ten opzichte van de concurrentie? Waarom koopt een klant ons product? Of waarom verkiest hij het product van een concurrent (prijs, kwaliteit, service, vlugge leveringstermijn, groter assortiment, levensduur,...)?

Art.6,3: de afzetgebieden

Wie zijn de afnemers van onze producten?

Art.6,4: de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden met fundamentele en duurzame gevolgen

Langdurige en belangrijke contracten afgesloten voor de levering van grondstoffen of voor de verkoop van de producten. Niet de volledige tekst moet aan de ondernemingsraad voorgelegd worden, maar enkel de belangrijke bepalingen ervan. Vooral de concrete gevolgen voor de onderneming worden hier toegelicht.

Art.6,6: wijze waarop de producten worden gecommercialiseerd

Hoe worden de producten op de markt gebracht, met beschrijving van:

- distributiekkanalen: op welke manier komen de producten bij de gebruiker?
- verkooptechnieken: reclame, handelsbeurzen, klantenbezoek, enz.
- beduidende gegevens betreffende de distributiemarges.

Art.6,7: evolutie van de omzet over vijf jaar

De omzet gerealiseerd in de vijf laatste jaren, met aanduiding in procenten van het aandeel dat verwezenlijkt wordt op de binnenlandse markt, in de Europese Unie en in de andere landen.

Art.6,8: niveau en evolutie van de kost- en verkoopprijzen

De evolutie van de kost- en verkoopprijzen moet in principe gegeven worden per eenheid. Indien dit niet mogelijk is kunnen inlichtingen verstrekt worden per groep van producten of voor een aantal representatieve producten. Dit artikel moet samen gelezen worden met artikel 9,3: de inlichtingen betreffende de kostenstructuur moeten voor dezelfde producten, productgroepen of representatieve producten gegeven worden.

Art.6,9: de marktpositie

Marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Unie en de andere landen.

De productie en productiviteit

Alle inlichtingen voorzien door dit artikel moeten over 5 jaar verstrekt worden:

Art.7,1: evolutie van de productie

De evolutie van de productie moet uitgedrukt worden in:

- fysische eenheden: de geproduceerde hoeveelheden in aantallen, volume of gewicht;
- waarde;
- toegevoegde waarde (dit is het verschil tussen de verkoopprijs en de prijs van de verbruikte grondstoffen; de toegevoegde waarde geeft aan welke de inbreng van de onderneming is in de economie).

Art.7,2: aanwending economische productiecapaciteit

Hier wordt aangegeven (meestal uitgedrukt in procenten) in welke mate de normale capaciteit van de onderneming wordt benut.

De economische capaciteit is de capaciteit van het productieapparaat bij een normale bezetting. De technische capaciteit daarentegen is de capaciteit die technisch gezien maximaal haalbaar is. Bij de economische capaciteit wordt rekening gehouden met de arbeidsduur, het gebruikt ploegensysteem, normaal onderhoud machines,...

Art.7,3: evolutie van de productiviteit

Iedere onderneming kan voor de berekening van de productiviteit de formule kiezen die het best aan de activiteit is aangepast. Belangrijk is wel om van jaar tot jaar dezelfde formule toe te passen. In de reglementering wordt als berekeningswijze de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer voorgesteld.

De financiële structuur

Art.8,1: gebruikte rekeningstelsel

De meeste ondernemingen zijn onderworpen aan het algemeen rekeningenstelsel (zie koninklijk besluit van 12 september 1983 tot bepaling van de minimumindeling van een algemeen rekeningenstelsel).

Voor sommige sectoren werd een bijzonder rekeningenstelsel uitgewerkt: financiële instellingen, portefeuillemaatschappijen, erkende verzekeringsmaatschappijen, ziekenhuizen, ziekenfondsen.

In de informatie wordt het gebruikte rekeningenstelsel toegelicht en wordt een omschrijving van de verschillende rubrieken gegeven.

Art.8,2: ontleding financiële structuur

Deze informatie moet inzicht geven in de rentabiliteit en de financiële positie van de onderneming. Hierbij worden de jaarrekeningen van de vijf laatste jaren vergeleken en van commentaar voorzien en worden de voornaamste ratio's (solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit) weergegeven.

De budgettering en kostprijsberekening

Art.9,1: budgetteringsmethode

Welke methode gebruikt de onderneming bij het opstellen van het budget? En hoe wordt dit budget gebruikt nadat het is opgesteld?

Het eigenlijke budget mag, maar moet niet verstrekt worden. In de periodieke informatie moeten de cijfers van het voorbije kwartaal wel vergeleken worden met het budget.

Art.9,2: berekeningsmethode kostprijs

De methode die voor de berekening van de kostprijs wordt gebruikt, moet toegelicht en verklaard worden.

Art.9,3: structuur van de kosten

Dit artikel moet samen gelezen worden met artikel 6,8. Voor dezelfde producten als vermeld onder artikel 6,8 worden de voornaamste elementen van de kostprijs meegedeeld (zoals grondstoffen, afschrijvingen, loonkosten, productiekosten, algemene kosten,...).

De personeelskosten

De inlichtingen betreffende de personeelskosten moeten uitgesplitst worden in de volgende rubrieken:

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;

- vergoeding van het personeel, uitgesplitst voor arbeiders, bedienden en directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele bepalingen: de verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit C.A.O.'s;
- aanvullende pensioenverzekering;
- andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

De gevraagde uitsplitsingen, zoals de uitsplitsing van de wedden van het directiepersoneel, mogen niet als gevolg hebben dat individuele gegevens kenbaar gemaakt worden. Indien binnen de ondernemingsraad geen overeenstemming bestaat over de definitie van het begrip “directiepersoneel”, worden als directieleden beschouwd de personen die volgens de procedure van de sociale verkiezingen een leidinggevende functie hebben. Overeenkomstig het advies van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen wordt dit criterium eveneens gebruikt voor het bepalen van het aantal directieleden vermeld in de sociale balans.

Het programma en algemene toekomstverwachtingen

Bij de beschrijving van de toekomstverwachtingen moeten alle aspecten van de onderneming beschreven worden:

- industrieel: de voorziene productie; voorziene wijzigingen in de productie, ...
- financieel: hoe evolueert de financiële toestand van de onderneming? Hoe zal een eventueel verlies weggewerkt worden? Met welke financiële middelen zullen de plannen uitgevoerd worden?
- commercieel: is er een wijziging in de verkoopspolitiek? Nieuwe distributiekanaalen?
- sociaal: wat zijn de effecten op de tewerkstelling? Zijn er wijzigingen in het personeelsbeleid?
- spoorwerk: worden bijzondere inspanningen gedaan om de producten te verbeteren, nieuwe producten te ontwikkelen?
- investeringen: wordt de onderneming verder uitgebouwd? Welke zijn de voorgenomen investeringen? Hoe zullen deze investeringen gefinancierd worden?

Het wetenschappelijk spoorwerk

Hieronder moeten vermeld worden:

- het gevoerde en het geplande beleid;
- de aangewende middelen:
 - personen en instellingen belast met het spoorwerk;
 - de ingezette financiële middelen;
- oriëntering van het spoorwerk;
- behaalde resultaten.

De verschillende vormen van wetenschappelijk spoorwerk komen hier in aanmerking.

De overheidshulp

In dit hoofdstuk vermeldt men alle soorten tegemoetkomingen verleend door de verschillende overheden: tegemoetkomingen toegekend door de gewesten, initiatieven

ter bevordering van de export, provinciale tegemoetkomingen, tegemoetkomingen in Europees verband en alle andere steunmaatregelen ten gunste van de ondernemingen.

Deze inlichtingen slaan op de aard en de omvang van de ontvangen tegemoetkomingen, de voorwaarden die eraan zijn verbonden en de bestemming die ze hebben gekregen.

Het organigram

Hieronder worden verstrekt:

- het organigram, dat de organisatie en de verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de onderneming beschrijft. Dit organigram moet de werknemers toelaten om zich in de hiërarchie van de onderneming te situeren;
- een plan van de onderneming;
- een tabel van de organisatie van de entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt; dit schema moet de plaats van de onderneming in de groep duidelijk maken.

3.2.3 De jaarlijkse informatie

A. Doel van de jaarlijkse informatie

De jaarlijkse informatie moet, via een actualisering van de basisinformatie en de boekhoudkundige documenten, de ondernemingsraad inlichten over de toestand en de evolutie van de onderneming tijdens het voorbije jaar. Het verschil tussen de vooropgestelde objectieven en de eigenlijke verwezenlijkingen worden toegelicht.

In de jaarinformatie worden eveneens de doelstellingen voor het volgende jaar en de perspectieven voor de volgende jaren meegedeeld.

De leden van de ondernemingsraad moeten zich een oordeel kunnen vormen over de financiële stabiliteit van de onderneming en over de vooruitzichten die dat voor de werknemers inhoudt.

B. Overhandiging en bespreking

De jaarlijkse informatie moet verstrekt en besproken worden binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar. In vennootschappen evenwel moet de vergadering waarop de jaarlijkse informatie wordt besproken, verplicht plaatsvinden voor de algemene vergadering der aandeelhouders.

Zoals bij de basisinformatie, worden de jaarlijkse inlichtingen besproken tijdens een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad en moet voor de bespreking op zijn minst een totaal van acht uur voorzien worden.

De documenten van de jaarlijkse informatie moeten vijftien dagen voor de vergadering aan de leden overgemaakt worden.

In vennootschappen worden de belangrijkste opmerkingen van de werkgever en van de werknemers tijdens de algemene vergadering aan de vennoten medegedeeld. De leden van de ondernemingsraad bepalen zelf hoe deze verplichting het best kan worden nagekomen.

C. Inhoud van de jaarlijkse informatie

Bijwerking basisinformatie

In een geschreven verslag worden de inlichtingen van de basisinformatie aangevuld en geactualiseerd.

De jaarrekening

vennootschappen

Binnen de zes maanden na het afsluiten van het boekjaar moeten de zaakvoerders of bestuurders van een vennootschap een jaarrekening ter goedkeuring aan de algemene vergadering voorleggen.

Binnen de dertig dagen na de goedkeuring en ten laatste zeven maanden na het afsluiten van het boekjaar, moet de jaarrekening neergelegd bij de Nationale Bank van België. In principe moet hierbij gebruik gemaakt worden van één van de volgende standaardmodellen (www.nbb.be):

- het volledig model voor grote ondernemingen en voor beursgenoteerde ondernemingen
- het verkort model voor niet-beursgenoteerde kleine ondernemingen

Kleine ondernemingen die hun jaarrekening opstellen volgens het verkort model moeten aan de ondernemingsraad eveneens de gegevens die zijn samengevoegd of weggelaten, meedelen.

Volgens het wetboek van vennootschappen wordt een onderneming als groot beschouwd indien:

- haar gemiddeld personeelsbestand (in voltijds equivalenten) meer dan 100 bedraagt of,
- zij meer dan één van de volgende drempels overschrijdt :
 - jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 werknemers
 - jaaromzet (exclusief BTW): 7.300.000 euro
 - balanstotaal: 3.650.000 euro.

VZW's

Ook de zeer grote VZW's moeten een jaarrekening bij de Nationale Bank neerleggen volgens het volledig schema voor VZW's. Een VZW of stichting wordt als zeer groot beschouwd indien:

- haar gemiddeld personeelsbestand (in voltijds equivalenten) op jaarbasis meer dan 100 bedraagt of,
- zij meer dan één van de volgende drempels overschrijdt :
 - jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 werknemers
 - ontvangsten, andere dan uitzonderlijke ontvangsten (exclusief BTW): 6.250.000 euro
 - balanstotaal: 3.125.000 euro.

Sommige VZW's zijn door de bijzondere aard van hun activiteiten onderworpen aan een specifieke wetgeving en hebben een afwijkend schema voor hun jaarrekening.

Op voorwaarde dat deze regels minstens gelijkwaardig zijn aan de bepalingen van de VZW-wetgeving, mag dit afwijkend schema neergelegd worden.

Het jaarverslag

In grote en beursgenoteerde vennootschappen moeten de bestuurders of zaakvoerders een jaarverslag opstellen waarin ze rekenschap geven van hun beleid. Dit verslag moet onder meer de volgende elementen bevatten (wetboek van vennootschappen, art. 96):

- een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt;
- informatie over belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;
- inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden;
- informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;
- wanneer de balans een overgedragen verlies vertoont of wanneer uit de resultatenrekening gedurende twee jaren een verlies blijkt, moeten de bestuurders in hun jaarverslag de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit verantwoorden.

Het verslag van de commissaris

vennootschappen

In grote ondernemingen moet de commissaris schriftelijk verslag uitbrengen over de jaarrekening en het jaarverslag.

In dit verslag moet de commissaris onder meer:

- de reikwijdte van de controle beschrijven
- vermelden dat de boekhouding werd gevoerd overeenkomstig de voorschriften
- verklaren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de toestand van de onderneming
- verwijzen naar bepaalde aangelegenheden waarop hij de aandacht wil vestigen
- vermelden of het jaarverslag de vereiste inlichtingen bevat
- vermelden dat de winstbestemming in overeenstemming is met de statuten en het wetboek van vennootschappen
- vermelden of hij kennis heeft van verrichtingen of beslissingen die in overtreding zijn met de statuten of het wetboek van vennootschappen (art.144).

Als besluit kan de commissaris verschillende verklaringen formuleren. Wanneer er geen opmerkingen zijn, wordt een verklaring zonder voorbehoud gegeven. Indien er onzekerheid bestaat omtrent de bedrijfscontinuïteit wordt een toelichtende paragraaf toegevoegd. De commissaris kan eveneens een verklaring met voorbehoud geven. In uitzonderlijke gevallen is ook een onthoudende verklaring of een afkeurende verklaring over de jaarrekening mogelijk.

VZW's

Ook in zeer grote VZW's moeten één of meer commissarissen de financiële toestand en de jaarrekening controleren.

Bijzondere verplichtingen voor Belgische beursgenoteerde ondernemingen

Auditcomité

Grote Belgische beursgenoteerde ondernemingen ⁽¹⁾ zijn verplicht een auditcomité op te richten. Het auditcomité moet samengesteld zijn uit niet-uitvoerende bestuurders, waarvan minstens één onafhankelijke bestuurder. Dit onafhankelijk lid van het auditcomité moet beschikken over de nodige deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit en moet voldoen aan de criteria van onafhankelijkheid. De verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid moet in het jaarverslag opgenomen worden.

Een beursgenoteerde ondernemingen wordt als groot beschouwd indien twee van de volgende criteria overschreden worden:

- jaargemiddelde personeelsbestand: 250
- balanstotaal: 43.000.000 euro
- jaarlijkse netto-omzet: 50.000.000 euro.

Benoeming onafhankelijke bestuurders Raad van Bestuur

De benoeming van de kandidaten tot onafhankelijk bestuurder voorafgaand aan de benoeming door de algemene vergadering, wordt ter kennisgeving aan de ondernemingsraad meegedeeld (wetboek van vennootschappen, art. 524, §4).

Verklaring inzake deugdelijk bestuur

Elke beursgenoteerde vennootschap moet in haar jaarverslag een hoofdstuk opnemen waarin zij verslag uitbrengt over de toepassing van de aanbevelingen inzake deugdelijk bestuur. Zij moet minstens volgende informatie bekend maken:

- aanduiden welke code inzake deugdelijk bestuur (corporate governance code) zij toepast en de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast deze code en de wettelijke vereisten;
- de delen van de referentiecode waarvan zij afwijkt en de onderbouwde redenen daarvoor (de zgn. ‘comply or explain’ regel);
- een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen in verband met het proces van financiële verslaggeving;
- haar aandeelhoudersstructuur op balansdatum en de maatregelen tegen vijandige overnamebiedingen;
- de samenstelling en de werking van haar bestuursorganen en comités.

Remuneratiecomité en remuneratieverslag

De vennootschappen die verplicht zijn om een auditcomité op te richten, worden vanaf het eerste boekjaar dat aanvangt na 23 april 2010 ook verplicht een remuneratiecomité op te richten (wetboek van vennootschappen, nieuw artikel 526 quater).

Het remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn. De raad van bestuur moet

1 Beursgenoteerde ondernemingen = vennootschappen waarvan de aandelen toegelaten zijn tot de verhandeling op een gereguleerde markt (dus enkel vennootschappen genoteerd op de markt Euronext Brussels).

erop toezien dat het remuneratiecomité beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van remuneratiebeleid. Het remuneratiecomité heeft zuiver adviserende bevoegdheden en taken. Het is minstens belast met:

- het voorstellen van het remuneratiebeleid voor bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur;
- het voorstellen van de individuele remuneratie van bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur;
- de voorbereiding van het jaarlijks remuneratieverslag;
- de toelichting van het remuneratieverslag op de jaarvergadering.

Vanaf het eerste boekjaar dat aanvangt na 23 april 2010, zijn de grote beursgenoteerde vennootschappen verplicht om in hun jaarverslag een afzonderlijk remuneratieverslag op te nemen met betrekking tot de verloning van bestuurders en de topmanagers. Het remuneratieverslag wordt aan de ondernemingsraad meegedeeld.

Vertrekvergoedingen

De vertrekvergoeding van uitvoerende bestuurders, directieleden en iedereen die binnen een beursgenoteerde vennootschap belast is met het dagelijks bestuur mag maximum 12 maanden loon bedragen. Indien de vergoeding hoger is, dan moet de eerstvolgende gewone algemene vergadering die afwijking vooraf goedkeuren. Het verzoek om een hogere vertrekvergoeding toe te kennen moet 30 dagen vóór de publicatiedatum van de oproeping tot de algemene vergadering aan de ondernemingsraad worden meegedeeld.

Verslag lastenverlaging

In dit verslag wordt de aanwending en de weerslag beschreven van de aanmoedigingsmaatregelen die de overheid heeft genomen op fiscaal en financieel vlak en de maatregelen tot verlaging van de sociale zekerheidslasten. Dit verslag bevat de cijfergegevens van het voorbije jaar en de vooruitzichten voor het komende jaar.

Jaarlijks ontvangt de ondernemingsraad eveneens een overzicht van de voordelen betreffende de maatregelen ten gunst van de tewerkstelling (zie 3.3.2.)

De geconsolideerde jaarrekening van de eigen onderneming

De handelsvennootschappen naar Belgisch recht zijn verplicht om een geconsolideerde jaarrekening en een geconsolideerd jaarverslag op te stellen indien bepaalde drempels overschreden worden. In de geconsolideerde jaarrekening wordt een geheel van ondernemingen die onderling verbonden zijn voorgesteld alsof het om één enkele onderneming gaat.

Er is verplichting tot consolidatie van zodra alle verbonden ondernemingen samen, op geconsolideerde basis, twee jaar lang tenminste twee van de volgende criteria overschrijden:

- jaaromzet (exclusief BTW): 29.200.000 euro
- balanstotaal: 14.600.000 euro
- jaargemiddelde personeel: 250 werknemers

Indien de onderneming echter zelf dochteronderneming is van een andere onderneming en haar jaarrekening opgenomen wordt in een geconsolideerde jaarrekening op

een hoger niveau, is het mogelijk om onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld te worden van de verplichting tot sub-consolidatie (dit is consolidatie op niveau van de onderneming die zelf dochteronderneming is).

De beslissing tot vrijstelling wordt genomen door de algemene vergadering.

Deze beslissing tot vrijstelling van sub-consolidatie heeft echter geen gevolgen voor de voorlichting van de werknemers of van hun vertegenwoordigers. Dit betekent dat ondanks de vrijstelling, er toch een geconsolideerde jaarrekening moet opgesteld worden ten behoeve van de ondernemingsraad.

Deze sub-consolidatie ten behoeve van de ondernemingsraad moet echter niet opgesteld worden, indien de ondernemingsraad van oordeel is dat het mogelijk is de onderneming te situeren in het kader van de economische of financiële groep door het mededelen van de geconsolideerde jaarrekening van een andere onderneming waarin de betrokken onderneming werd opgenomen of door het mededelen van andere gelijkwaardige inlichtingen (zie KB van 27 november 1973, art.17, laatste alinea).

Kan er binnen de ondernemingsraad hierover geen overeenstemming worden bereikt, dan moet de procedure inzake meningsverschil gevolgd worden (zie 3.2.9).

Samen met de geconsolideerde jaarrekening, moet eveneens het geconsolideerd jaarverslag en het geconsolideerd controleverslag van de commissaris medegedeeld worden.

Belgische vennootschappen die een geconsolideerde jaarrekening moeten opmaken, hebben de mogelijkheid om deze op te stellen met toepassing van de IAS-normen (de boekhoudnormen bepaald door International Accounting Standard Board). Beursgenoteerde ondernemingen zijn verplicht om in hun geconsolideerde jaarrekening IAS toe te passen.

De geconsolideerde jaarrekening van de groep

Wanneer de onderneming integraal of naar evenredigheid werd opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van een andere onderneming naar Belgisch of buitenlands recht, moet ook deze geconsolideerde jaarrekening aan de ondernemingsraad worden medegedeeld.

D. Mondelinge toelichting

Bij de mondelinge bespreking van de jaarlijkse informatie, moet het ondernemingshoofd toelichting en commentaar verstrekken bij het verslag dat de basisinformatie bijwerkt. Hierbij moet hij vooral de wijzigingen die zich hebben voorgedaan verklaren en moet hij de maatregelen die ten gevolge van deze wijzigingen, werden genomen of zullen genomen worden, toelichten.

Bij de toelichting van de balans, maakt het ondernemingshoofd een vergelijking met de vorige twee boekjaren en geeft hij uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Hierbij geeft hij vooral commentaar op de volgende punten:

- de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
- de wijziging en de bestemming van de reserves;
- gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang, hun evolutie;

- wijzigingen in de schuldenlast volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn, evenals de invloed van deze wijzigingen op de activa;
- de wijzigingen van de vaste activa;
- de wijzigingen in het realiseerbare;
- de wijzigingen in het beschikbare;
- de solvabiliteit en de rentabiliteit van de onderneming aan de hand van ratio's, met toelichting van de aangewende gegevens.

Bij de toelichting van de resultatenrekening wordt een vergelijking gemaakt met de twee vorige boekjaren en wordt uitleg verstrekt over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Het commentaar heeft vooral betrekking op de volgende punten:

- evolutie van de verschillende inkomsten en uitgaven;
- de winstverdeling;
- de manier waarop de onderneming haar eventueel verlies zal aanzuiveren;
- het bedrag van de vergoedingen toegekend aan de leden van de beheers-, bestuurs- en controleorganen;
- de evolutie van de rentabiliteit van de onderneming op basis van ratio's en met commentaar bij de gebruikte gegevens.

Ook het verslag over de aanwending van de aanmoedigingsmaatregelen wordt toegelicht. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de gevolgen op het beleid van de onderneming en op de kosten en het tewerkstellingsbeleid in 't bijzonder.

Het ondernemingshoofd geeft eveneens toelichting en commentaar bij de sociale balans.

3.2.4 De periodieke informatie

A. Doel van de periodieke informatie

De periodieke informatie moet ten minste om de drie maanden worden verschaft. Deze informatie moet de ondernemingsraad in staat stellen de gang van zaken op korte termijn in de onderneming te volgen.

Deze inlichtingen moeten kunnen vergeleken worden met de inlichtingen van de basis- en jaarlijkse informatie.

B. Inhoud van de periodieke informatie

In artikel 24 staat dat de periodieke informatie inlichtingen moet bevatten over het te verwachten verloop van de afzet, de bestellingen, de productie, de kosten en kostprijzen, de voorraden, de productiviteit en de tewerkstelling.

Daarnaast moet de uitvoering van het programma van de onderneming toegelicht worden.

Dit houdt in dat over het voorbije kwartaal informatie wordt gegeven over alle aspecten van de activiteit van de onderneming, met:

- economische inlichtingen (zoals evolutie van de productie, productiviteit, verkoop, voorraden,...);
- financiële gegevens (zoals bijvoorbeeld omzet, kosten, tussentijds resultaat,...);
- sociale gegevens (zoals evolutie tewerkstelling, in- en uit dienst,...);
- uitvoering van de geplande investeringen.

Deze inlichtingen over de voorbije periode moeten vergeleken worden met een vorige periode (voorgaande periode of zelfde periode van het vorig jaar) en met het budget.

Een schriftelijke samenvatting van deze periodieke inlichtingen moet vijftien dagen voor de vergadering aan de leden medegedeeld worden. Deze samenvatting bevat de cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren.

3.2.5 De occasionele informatie

A. Wanneer?

Wanneer zich gebeurtenissen voordoen of beslissingen genomen worden die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming, wordt een occasionele informatie aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke informatie af te wachten. Deze informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren. Wanneer het een beslissing van het ondernemingshoofd betreft, zal de ondernemingsraad in principe ingelicht worden voor de uitvoering van de beslissing. In ieder geval wordt de ondernemingsraad geïnformeerd voor enige andere bekendmaking.

Gebeurtenissen met belangrijke gevolgen

Als voorbeelden van belangrijke gebeurtenissen vermeldt de reglementering: brand in een productieafdeling, een agressieve overname van het beleid van de onderneming.

Andere voorbeelden kunnen zijn: een plotse daling in de afzet van de producten, onvoorziene moeilijkheden in de bevoorrading van grondstoffen,...

Belangrijke beslissingen

Als voorbeeld wordt hier een fusie met een andere onderneming vermeld.

B. Inhoud van de occasionele informatie

De mededeling van de gebeurtenis of beslissing moet vergezeld worden van een commentaar, waarbij de mogelijke gevolgen op ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en op de toestand van de werknemers worden toegelicht. Wanneer de informatie cijfergegevens bevat, wordt een schriftelijke samenvatting aan elk lid van de ondernemingsraad overhandigd.

C. Belangrijke gebeurtenissen in specifieke wetgevingen voorzien

Openbare overnamebiedingen

Een persoon die meer dan 30% van de effecten met stemrecht van een doelvennootschap verwerft, is verplicht om via een overnamebod aan de overige effectenhouders de mogelijkheid te bieden om hun effecten met stemrecht over te dragen.

Zodra een openbaar overnamebod wordt uitgebracht, stellen zowel de doelvennootschap als de bieder de vertegenwoordigers van hun werknemers hiervan op de hoogte.

Het bestuursorgaan van de doelvennootschap moet aan de vertegenwoordigers van de werknemers eveneens haar standpunt over het openbaar bod meedelen.

Bij een openbaar overnamebod wordt een prospectus opgemaakt. Indien het bestuursorgaan van de doelvennootschap tijdig een eigen standpunt van de ondernemingsraad ontvangt omtrent het bod en inzonderheid over de gevolgen ervan voor de werkgelegenheid, wordt dit standpunt in de prospectus opgenomen. Bij gebrek aan een unaniem standpunt wordt het standpunt van elke fractie weergegeven. Bij de openbaarmaking van de prospectus, wordt een exemplaar aan de vertegenwoordigers van de werknemers overgemaakt

Een bijkomende vereiste wordt voorzien wanneer in de doelvennootschap een ondernemingsraad bestaat. Behoudens unanieme beslissing van de leden van de ondernemingsraad om hiervan af te zien, worden de vertegenwoordigers van het bestuursorgaan van de bieder worden uitgenodigd op een hoorzitting van de ondernemingsraad. Op de hoorzitting geven ze een uiteenzetting over hun industrieel en financieel beleid en de strategische plannen voor de doelvennootschap en de vermoedelijke gevolgen ervan voor de werkgelegenheid. Indien de bieder hier niet op ingaat mag hij op de eerstvolgende algemene vergadering van de doelvennootschap de stemrechten die hij heeft verworven naar aanleiding van het bod niet uitoefenen (Wet van 1 april 2007 en KB van 27 april 2007 op de openbare overnamebiedingen).

Bescherming economische mededinging

Teneinde de mededinging op Belgische markt te vrijwaren, moeten bepaalde concentraties van ondernemingen aangemeld worden bij de Raad voor de Mededinging bij de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie. Deze aanmelding moet een document bevatten, waaruit blijkt dat de ondernemingsraad werd ingelicht over de voorgenomen concentratie.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen op verzoek toegang krijgen tot het dossier. Tijdens de behandeling door de Raad voor de Mededinging kunnen de werknemersafgevaardigden vragen om gehoord te worden (wet tot bescherming van de economische mededinging, gecoördineerd op 15 september 2006).

continuïteit van de onderneming en faillissement (zie 3.4.9 en 3.4.10)

3.2.6 Documenten meegedeeld aan vennoten

In vennootschappen is het ondernemingshoofd verplicht om aan de ondernemingsraad alle documenten te overhandigen die aan de vennoten worden medegedeeld (artikel 2). Volgens het wetboek van vennootschappen moeten onder meer de volgende documenten aan de vennoten worden verstrekt:

Naamloze vennootschappen en commanditaire vennootschappen op aandelen

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor in vennootschappen waar geen commissaris is, omtrent de verkrijging door de vennootschap binnen twee jaar

na haar oprichting van vermogensbestanddelen die toebehoren aan de oprichters, bestuurders of aandeelhouders (artikel 445 Wetboek van vennootschappen); en bijzonder verslag van de raad van bestuur waarin de raad uiteenzet waarom de verkrijging van belang is voor de vennootschap (artikel 447).

- Bijzonder verslag waarin de raad van bestuur aan de algemene vergadering voorstelt om aan de raad de bevoegdheid toe te kennen tot verhoging van het kapitaal of uitgifte van converteerbare obligaties of warrants (artikel 604).
- Omstandig verslag van de raad van bestuur en verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor bij uitgifte van aandelen zonder vermelding van nominale waarde beneden de fractiewaarde van de oude aandelen van dezelfde soort (artikel 582).
- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor en bijzonder verslag van de raad van bestuur bij een kapitaalverhoging met een inbreng in natura (artikel 602).
- Verslag van de raad van bestuur, waarin de raad de statutenwijziging verantwoordt die betrekking heeft op het doel van de vennootschap (artikel 559).
- Aankondiging waarbij de algemene vergadering wordt bijeengeroepen (artikel 533).
- Documentatie voor de algemene vergadering: jaarrekening, jaarverslag, verslag van de commissarissen (artikel 553).
- Bijzonder verslag van de raad van bestuur met zijn voorstellen, wanneer ten gevolge van geleden verlies het netto-actief gedaald is tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal (artikel 633).
- Uitgifte van aandelen voor het geheel van de personeelsleden of voor het geheel van de personeelsleden van hun dochtervennootschappen (bijzonder geval: overleg in en advies van de centrale ondernemingsraad over de wijze waarop de vennootschap de verrichtingen ten uitvoer brengt - artikel 609).

Besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor omtrent de verkrijging door de vennootschap binnen twee jaar na haar oprichting van vermogensbestanddelen die toebehoren aan een oprichter, zaakvoerder of vennoot (artikel 220) en een bijzonder verslag waarin het bestuursorgaan uiteenzet waarom de verkrijging van belang is voor de vennootschap (artikel 222).
- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor en bijzonder verslag van het bestuursorgaan bij een kapitaalverhoging die een inbreng in natura omvat (artikel 313).
- Bijzonder verslag waarin het bestuursorgaan zijn voorstellen verantwoordt, wanneer ten gevolge van geleden verlies het netto-actief gedaald is tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal (artikel 332).

Coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor omtrent de verkrijging door de vennootschap binnen twee jaar na haar oprichting van vermogensbestanddelen die toebehoren aan een oprichter, bestuurder of vennoot (artikel 220); en bijzonder verslag van het bestuursorgaan waarin het uiteenzet waarom de overwogen verkrijging van belang is voor de vennootschap (artikel 396).

- Verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor en bijzonder verslag van het bestuursorgaan bij een kapitaalverhoging die een inbreng in natura omvat (artikel 423).
- Bijzonder verslag waarin het bestuursorgaan zijn voorstellen verantwoordt, wanneer ten gevolge van geleden verlies het netto-actief gedaald is tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal (artikel 431).

Alle vennootschappen

- Verslag van het bestuursorgaan, waarin wordt voorgesteld de vennootschap om te zetten in een vennootschap met een andere rechtsvorm.
- Het fusievoorstel, het verslag van het bestuursorgaan en het verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor bij fusie door overneming (artikelen 693, 694 en 695) en bij fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap (artikelen 706, 707 en 708 – zie ook 3.2.5.C.).
- Het splitsingsvoorstel, het verslag van het bestuursorgaan en het verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor bij splitsing door overneming (artikelen 728, 730 en 731) en bij splitsing door oprichting van nieuwe vennootschappen (artikelen 743, 745 en 746 – zie ook 3.2.5.C.).
- Schriftelijke opmerkingen van de commissaris, wanneer de algemene vergadering zich moet uitspreken over het ontslag van de commissaris (artikel 136).

Ontbinding vennootschap

- Verslag van het bestuursorgaan en verslag van de commissaris of een bedrijfsrevisor met het voorstel tot ontbinding van een coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, van een commanditaire vennootschap op aandelen, van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid of van een naamloze vennootschap.

3.2.7 Informatie van het personeel en vertrouwelijkheid

A. Voorlichting personeel

De voorlichting van alle werknemers is de uiteindelijke hoofdbedoeling van de economische en financiële informatie. De werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad hebben dan ook de plicht om de werknemers te informeren. Teneinde deze opdracht naar behoren te vervullen, moeten de werknemersafgevaardigden de mogelijkheid hebben om buiten de vergaderingen van de ondernemingsraad contacten te onderhouden met het personeel.

B. Discretieplicht

De informatie van het personeel moet wel met de nodige discretie gebeuren. Het doorgeven van de informatie moet zo gebeuren dat de belangen van de onderneming niet geschaad worden.

Iedere schriftelijke mededeling aan het personeel door een lid van de ondernemingsraad moet vooraf bij de secretaris van de ondernemingsraad neergelegd worden.

C. Vertrouwelijkheid

Wanneer in de informatie gevoelige inlichtingen vermeld zijn, waarvan de verspreiding een ernstig nadeel aan de onderneming kan berokkenen, kan het ondernemingshoofd deze inlichtingen als vertrouwelijk bestempelen. Deze vertrouwelijkheid houdt in dat de inlichtingen op geen enkele manier aan de andere werknemers mogen doorgegeven of doorverteld worden. Het kan hier slechts gaan over welbepaalde inlichtingen en zeker niet over de volledige informatie. Indien alle inlichtingen als vertrouwelijk worden beschouwd, kunnen de werknemers hun informatietaak immers niet waarmaken.

De werknemersafgevaardigden kunnen de vertrouwelijkheid van bepaalde inlichtingen betwisten. Indien hierover binnen de ondernemingsraad een meningsverschil bestaat, moet de voorgeschreven procedure gevolgd worden (zie 3.2.10).

Als de informatie zo vertrouwelijk is dat het ondernemingshoofd zelfs de mededeling ervan aan de ondernemingsraad niet wenselijk acht, kan een afwijking aangevraagd worden. Deze mogelijkheid wordt in het volgende hoofdstuk besproken.

3.2.8 Deskundigen

A. Wanneer?

Deskundigen kunnen gevraagd worden ofwel voor een bijkomend onderzoek in verband met de medegedeelde gegevens ofwel voor het verstrekken van ophelderingen aan één van de partijen van de ondernemingsraad over bepaalde technische aspecten van de informatie. Deze deskundigen moeten zich houden aan het beroepsgeheim. De vertegenwoordigers van de werknemers mogen de specialisten van de vakbonden als deskundigen kiezen. Ook de werkgever kan beroep doen op een deskundige.

B. Voorwaarden

Deskundige belast met navorsingswerk

Wanneer de deskundige belast wordt met studiewerk of onderzoekingswerk, moeten beide partijen akkoord zijn.

Deskundige gevraagd om toelichting te verstrekken

Wanneer een partij een deskundige wenst uit te nodigen om bepaalde technische aspecten van de informatie te verduidelijken, moet de ondernemingsraad daarvan in kennis gesteld worden.

De andere partij heeft het recht om de deskundige te wraken. Wraken houdt een “vetorecht” in en betekent dat men van mening is dat een bepaald persoon ongeschikt of onbevoegd is om als deskundige op te treden. Tegen het principe zelf dat een externe deskundige aan de vergadering deelneemt, kan men echter geen bezwaar maken.

Met “partijen” worden hier enerzijds de werkgeversvertegenwoordigers en anderzijds de werknemersvertegenwoordigers bedoeld.

Dezelfde partij kan slechts tweemaal een deskundige wraken. Blijft hierna een meningsverschil bestaan, dan moet de procedure inzake meningsverschil gevolgd worden (zie 3.2.9).

Deskundigen op voorbereidende vergaderingen

Deskundigen kunnen zonder enige formaliteit uitgenodigd worden op voorbereidende vergaderingen.

3.2.9 Procedure bij meningsverschil

A. Waarover?

In de ondernemingsraad kan een meningsverschil ontstaan over de volgende punten:

- bestaan en afbakening van onderdelen;
- vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen;
- aanwijzing van deskundigen;
- verplichting tot sub-consolidatie.

B. Procedure

Bij een meningsverschil moet de volgende procedure gevolgd worden:

- elke partij in de ondernemingsraad mag een nota indienen waarin haar verzoek wordt uiteengezet omtrent één van de hierboven vermelde punten; het verzoek wordt samen met een voldoende uitvoerige motivering, vijftien dagen voor de vergadering van de ondernemingsraad aan alle leden toegestuurd;
- de ondernemingsraad onderzoekt het verzoek en stelt het meningsverschil vast;
- de vragende partij stelt de cel Bedrijfsorganisatie van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in kennis van het meningsverschil, waarbij zij de door haar verdedigde stelling staft. Hierbij worden alle inlichtingen gevoegd die het dossier verduidelijken, alsook het door voorzitter en secretaris ondertekend verslag van de desbetreffende ondernemingsraad;
- bij ontvangst neemt de cel Bedrijfsorganisatie alle nuttige maatregelen om het dossier te vervolledigen;
- het dossier wordt vervolgens voor advies voorgelegd aan het Comité ad hoc;
- het Comité ad hoc onderzoekt het dossier, ontbiedt eventueel vertegenwoordigers van de werkgever of de werknemers in de ondernemingsraad en/of vraagt hen eventueel bijkomende inlichtingen;
- het Comité ad hoc brengt een advies uit en stelt de cel Bedrijfsorganisatie ervan in kennis;
- de bevoegde ambtenaar van de cel Bedrijfsorganisatie, regelt het geschil en omkleedt zijn beslissing met redenen;
- de met redenen omklede beslissing wordt megedeeld aan het Comité ad hoc, aan de vragende partij, aan het ondernemingshoofd en aan de secretaris van de ondernemingsraad ter informatie van alle leden van de ondernemingsraad.

3.2.10 Mogelijkheid tot afwijking

A. Waarvoor?

Wanneer het verstrekken van een bepaalde inlichting in de voorgeschreven vorm of binnen de opgelegde termijn een nadeel aan de onderneming kan berokkenen, kan het ondernemingshoofd enkel voor de volgende punten een afwijking aanvragen:

- artikel 6,6: inlichtingen over de distributiemarges
- artikel 6,7: omzet in absolute waarde en uitsplitsing per onderdeel
- artikel 6,8: niveau en evolutie van de kost- en verkoopprijzen per eenheid
- artikel 9,3: verdeling van de kosten per product of per onderdeel
- artikel 11: toekomstverwachtingen: voorgenomen inplanting van nieuwe verkoop-punten voor ondernemingen van de distributiesector
- artikel 12: inlichtingen over het wetenschappelijk onderzoek
- artikel 22: resultatenrekening per onderdeel.

B. Procedure

- het verzoek tot afwijking wordt vijftien dagen voor de vergadering van de ondernemingsraad aan alle leden toegestuurd; dit verzoek moet aan de volgende voorschriften voldoen:
 - het verzoek vermeldt duidelijk voor welke punten de afwijking wordt aangevraagd en vermeldt eveneens of de afwijking betrekking heeft op de vorm of de termijn van de informatie;
 - het verzoek is behoorlijk met redenen omkleed: het vermeldt gedetailleerd de redenen waarom de mededeling van de informatie in de voorgeschreven vorm of termijn, werkelijk aan de onderneming schade kan berokkenen;
 - bij het verzoek worden alle documenten gevoegd nodig om de gegrondheid van het verzoek te beoordelen;
- de ondernemingsraad onderzoekt het verzoek; in het verslag van de ondernemingsraad wordt het standpunt van de partijen weergegeven;
- het volledig dossier wordt aan de cel Bedrijfsorganisatie van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg toegestuurd; dit dossier bevat de volgende elementen:
 - een beschrijving van de onderneming en haar activiteiten;
 - het eigenlijk verzoek met vermelding van de punten waarvoor een afwijking wordt aangevraagd en van het voorwerp van de afwijking (vorm of termijn); uitvoerige motivering voor elk punt; de bijgevoegde documenten;
 - door voorzitter en secretaris ondertekend verslag van de desbetreffende ondernemingsraad;
 - de voorgestelde vervangende informatie of voorgestelde termijn waarbinnen de informatie zou kunnen verstrekt worden;
- bij ontvangst van het dossier neemt de dienst alle nuttige maatregelen om het dossier te vervolledigen;
- het dossier wordt voor advies voorgelegd aan het Comité ad hoc;
- het Comité ad hoc onderzoekt het verzoek, ontbiedt eventueel vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers in de ondernemingsraad en/of vraagt hen bijkomende inlichtingen;

- het Comité ad hoc brengt een advies uit en stelt de cel Bedrijfsorganisatie ervan in kennis;
- de bevoegde ambtenaar van de cel Bedrijfsorganisatie, staat de afwijking toe of weigert ze en omkleedt zijn beslissing met redenen; de afwijking kan niet geweigerd worden indien het Comité ad hoc eenparig instemt met het verzoek.

C. Vervangende informatie

Wanneer een afwijking wordt toegestaan op de voorgeschreven vorm van een bepaalde informatie, moet aan de ondernemingsraad een vervangende, maar gelijkwaardige informatie verstrekt worden.

Wanneer een afwijking werd toegestaan op de voorgeschreven termijnen, zal de informatie verstrekt worden na verloop van een termijn die het ondernemingshoofd nauwkeurig aangeeft en aan de bevoegde ambtenaar bekendmaakt.

3.2.11 De bedrijfsrevisor

A. Toepassingsgebied

In iedere onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht, moeten één of meer bedrijfsrevisoren benoemd worden. Alleen de gesubsidieerde onderwijsinstellingen moeten geen bedrijfsrevisor benoemen.

B. Benoeming

De bedrijfsrevisor wordt benoemd voor een periode van drie jaar. Bij de benoeming en herbenoeming moet de volgende procedure gevolgd worden:

- het bestuursorgaan stelt een kandidaat (eventueel meerdere kandidaten) voor aan de ondernemingsraad; Indien de vennootschap verplicht is om een auditcomité op te richten, wordt het voorstel van het bestuursorgaan uitgebracht op voorstel van het auditcomité. Dit voorstel van het auditcomité wordt ter informatie aan de ondernemingsraad meegedeeld.
- de ondernemingsraad beslist met een dubbele meerderheid over de voorgestelde kandidaat: de meerderheid van de stemmen van alle leden van de ondernemingsraad én de meerderheid van de stemmen van de afgevaardigden van de werknemers is vereist om een kandidaat te aanvaarden;
- als de dubbele meerderheid in de ondernemingsraad bereikt wordt, wordt de kandidaat voorgedragen aan de algemene vergadering;
- de algemene vergadering gaat over tot de eigenlijke benoeming.

In een vennootschap waar een commissaris moet worden aangesteld, wordt de taak van bedrijfsrevisor door deze commissaris uitgeoefend. Een commissaris moet worden benoemd in alle grote en in alle beursgenoteerde vennootschappen en de zeer grote VZW's (zie 3.2.3.C.), met uitzondering van vennootschappen onder firma, gewone commanditaire vennootschappen, coöperatieve vennootschappen met onbe-

perkte aansprakelijkheid met enkel natuurlijke personen als vennoot, economische samenwerkingsverbanden en landbouwvennootschappen.

Het bedrag van de bezoldiging van de commissaris wordt ter informatie aan de ondernemingsraad meegedeeld. Indien de meerderheid van de werknemersafgevaardigden hierom verzoekt, moet de commissaris eveneens een raming voorleggen van de prestaties die nodig zijn voor de vervulling van zijn opdracht.

Iedere ondernemingsraad mag vrij een akkoord sluiten over het concrete verloop van de benoemingsprocedure, op voorwaarde dat dit akkoord wordt vastgesteld bij proces-verbaal tenminste drie maanden voor de dag waarop de benoeming moet gebeuren. Bij gebrek aan een akkoord moet de procedure gevolgd worden zoals beschreven in de artikelen 184 tot 191 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen.

C. Ontslag

De bedrijfsrevisor kan in de loop van zijn mandaat slechts worden ontslagen op voorstel of op eensluidend advies van de ondernemingsraad die beslist bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

Indien de bedrijfsrevisor zelf ontslag indient, moet hij de ondernemingsraad schriftelijk kennis geven van de redenen van zijn ontslag.

D. Taak van de bedrijfsrevisor

Het optreden van de bedrijfsrevisor kan samengevat worden in drie elementen:

Verslag over jaarrekening en jaarverslag

In zijn commissarisverslag verklaart de bedrijfsrevisor dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de toestand van de onderneming en dat de nodige informatie werd opgenomen in de jaarrekening en het jaarverslag (zie jaarinfo, 3.2.3.C. punt 4).

De inlichtingen certificeren

In een schriftelijk certificeringsverslag verklaart de bedrijfsrevisor dat de economische en financiële inlichtingen getrouw en volledig zijn, voor zover deze inlichtingen voortvloeien uit de boekhouding, de jaarrekening of andere verifieerbare stukken. De bedrijfsrevisor overhandigt een getekend exemplaar van dit verslag aan de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad.

Wanneer de bedrijfsrevisor vaststelt dat een inlichting ontbreekt, moet hij eerst het bestuursorgaan op de hoogte brengen. Indien het bestuursorgaan hierop binnen de maand niet positief reageert, moet de bedrijfsrevisor hiervan in zijn verslag melding maken.

Ook wanneer een meegedeelde inlichting niet strookt met een controleerbaar document, moet hiervan in het verslag melding gemaakt worden.

Inlichtingen verklaren en ontleden

De bedrijfsrevisor heeft als opdracht om ten behoeve van de werknemersafgevaardigden de betekenis van de economische en financiële inlichtingen te verklaren en te ontleden. De bedrijfsrevisor heeft een didactische en pedagogische taak ten opzichte van de ondernemingsraad. De bedrijfsrevisor probeert om de informatie inzichtelijker te maken zonder dat hij zich hierbij uitspreekt over het beheer van de onderneming.

Deze opdracht wordt vooral ingevuld door een actieve deelneming aan de vergaderingen. Indien de bedrijfsrevisor dit nuttig acht, kunnen na afloop van een vergadering een aantal ophelderingen schriftelijk bevestigd worden.

E. Normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor

De Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren heeft eveneens normen goedgekeurd die de betrekking tussen bedrijfsrevisor en ondernemingsraad en de inhoud van de opdracht van de revisor regelen.

De bedrijfsrevisor is in principe aanwezig op de vergadering waarop de basisinformatie en jaarlijkse informatie worden besproken. Hij moet eveneens deelnemen aanvergaderingen waartoe hij werd uitgenodigd door het bestuursorgaan of door de meerderheid van de werknemersafgevaardigden.

De bedrijfsrevisor kan eveneens uitgenodigd worden op een voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad. De bedrijfsrevisor dient een vertrouwensrelatie op te bouwen met beide partijen in de ondernemingsraad.

Volgens de Normen van het Instituut der Bedrijfsrevisoren, kan de bedrijfsrevisor aan deze vergadering deelnemen, indien hij van oordeel is dat dit nuttig is in het raam van deze vertrouwensrelatie. Tijdens die vergaderingen moet de bedrijfsrevisor iedere situatie vermijden waardoor het vertrouwen, hetzij van de werkgever, hetzij van de vertegenwoordigers van de werknemers, in het gedrang gebracht wordt. De Normen voorzien ook dat wanneer de bedrijfsrevisor een informele voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad bijwoont, hij vooraf de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad hierover inlicht. Binnen deze context zijn eveneens individuele contacten met de revisor mogelijk.

De bedrijfsrevisor ontvangt een afschrift van de economische en financiële inlichtingen, die aan de ondernemingsraad werden verstrekt. Hij ontvangt eveneens de dagorde en de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad waarop economische en financiële inlichtingen worden verstrekt.

3.3.1 Informatie inzake tewerkstelling

De bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake tewerkstelling werd vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Op te merken valt dat artikel 15 a) en b) van de Wet van 20 september 1948 deze bevoegdheid ook preciseert, evenals het koninklijk besluit van 27 november 1973 betreffende de economische en financiële informatie.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het prognosebeleid inzake tewerkstelling, door een betere organisatie van het recht op voorlichting en raadpleging van de werknemers-vertegenwoordigers (artikel 2).

Te dien einde verduidelijkt en vervolledigt de overeenkomst de bepalingen van de Wet van 20 september 1948 wat betreft de door het ondernemingshoofd te verstrekken inlichtingen en na te leven methodes van raadpleging (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 3).

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen over dit onderwerp waarin bepaalde ondernemingen reeds hebben voorzien, als zij gunstiger zijn voor de werknemers (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 3).

Deze overeenkomst omvat bovendien een verruiming van de bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake beroepsopleiding en -omscholing, het personeelsbeleid en een verbetering van de bevoegdheid inzake de organisatie van het werk en de arbeidsvoorwaarden.

De ondernemingsraad moet bij het tewerkstellingsbeleid betrokken worden door een grondige voorlichting en een tijdige raadpleging.

De inlichtingen waarin wordt voorzien door de overeenkomst van 9 maart 1972, moeten worden verstrekt alvorens de beslissingen worden getroffen. Hetzelfde geldt voor de raadplegingen. Zij moeten de ondernemingsraad in staat stellen met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens dewelke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren kunnen formuleren.

De inlichtingen zullen niet los staan van de nationale en sectoriële economische situatie, aangevuld met de punten die eigen zijn aan het gewest of aan de groep waartoe de onderneming behoort. Onder groep dient te worden verstaan: de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.

Wanneer de inlichtingen schriftelijk worden verstrekt, zullen zij worden aangevuld met een mondelinge commentaar van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigde.

Het ondernemingshoofd zal, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de volgende vergadering, het gevolg meedelen dat hij voornemens is te geven of heeft gegeven aan de

adviezen, suggesties of bezwaren die door de werknemersafgevaardigden naar voren werden gebracht.

Er moet eveneens worden vermeden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.

Er kan voor de sectoren of de ondernemingen worden voorzien in snelle raadplegingsprocedures die afwijken van de normale regels (bv. inzake termijnen voor het houden van vergaderingen of van notulen), teneinde in alle omstandigheden te zorgen voor de mogelijkheden van een voortgezette dialoog tussen de directie en de werknemersafgevaardigden via de meest gepaste methodes. Voor bepaalde problemen moeten bijzondere vergaderingen mogelijk worden gemaakt (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 3).

De ondernemingsraad heeft niet alleen recht op informatie. De informatie moet de ondernemingsraad in staat stellen met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens dewelke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren kunnen formuleren.

De gedachtenwisseling in de ondernemingsraad moet vrij kunnen gebeuren in de vorm van vragen, kritieken, voorstellen, bezwaren, unanieme, gedeeltelijk of volledig uiteenlopende adviezen (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 3).

Wij onderscheiden:

- Informatie over de algemene vooruitzichten.
- Jaarlijkse informatie.
- Periodieke informatie.
- Occasionele informatie.

A. De algemene vooruitzichten

Ter gelegenheid van de bespreking van de economische en financiële informatie zal de werkgever aanvullende informatie verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

Deze informatie zal betrekking hebben op de marktoestand, de bestellingen en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 4).

B. Jaarlijkse informatie

Tegelijk met de jaarlijkse informatie over de economische en financiële situatie zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die deze laatste moeten in staat stellen zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, over haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5).

Tegelijk met de jaarlijkse algemene informatie over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de situatie van de tewerkstelling in de onderneming, zal jaarlijks in de onderneming verslag worden uitgebracht over de gelijke kansen van mannen

en vrouwen, ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren, een gelijke kansenplan is of niet (koninklijk besluit van 12 augustus 1993 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector).

Op het vlak van de inhoud moet dit verslag een algemeen overzicht zijn van de tewerkstellingsvoorwaarden, van arbeidsstelsels, functies en opleiding van mannen en vrouwen in de onderneming, maar ook een analyse en een evaluatie voor elke beroepscategorie van de situatie van de mannen en de vrouwen van de onderneming, met name voor wat de aanwervings- en opleidingsvoorwaarden, de kansen op promotie, de kwalificatie, alsook de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden betreft.

Deze inlichtingen zullen vermelden welke de personeelsbezetting is op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip en zij zullen onderstaande elementen omvatten:

- geslacht;
- leeftijdsgroep;
- beroepscategorie;
- afdeling;
- de vaste werknemers, alsook de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen over tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van gebruikers.

Op verzoek van de werknemersafgevaardigden zal de onderstaande aanvullende informatie worden verstrekt:

- personeel met volledige werktijd, met beperkte werktijd of door andere ondernemingen ter beschikking gesteld van de werknemer;
- nationaliteit;
- anciënniteit (aantal dienstjaren in de onderneming).

Voor de inlichtingen over de beroepsklasse van de werknemers dient men zich te laten leiden door de grote classificaties die worden gebruikt door de paritaire comités of door de onderneming (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5, a)).

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over de wijzigingen die tijdens het afgelopen dienstjaar hebben plaatsgevonden. Zij zullen de volgende elementen omvatten:

- Het aantal personen dat in de onderneming tewerkgesteld was in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen over tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de plaatsingsorganismen van de gemeenschappen, het uitzonderlijk ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet en/of door een overeenkomst), de redenen waarom op tijdelijke of uitzendarbeid een beroep werd gedaan, de gemiddelde duur van deze tewerkstelling en de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling een beroep werd gedaan.
- Aantal personen die de onderneming hebben verlaten:
 - vrijwillig;

- onvrijwillig, waarbij een onderscheid zal worden gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, deze welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruststellingen.
- Aantal aangeworven personen, uitgesplitst volgens geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.
De inlichtingen moeten betrekking hebben op de aanwerving volgens grote afdelingen en beroepsklassen.
De term “afdeling” hangt af van de kenmerken van de onderneming en van haar organisatie.
- Aantal personen die het voorwerp zijn geweest van een mutatie binnen de onderneming.

Op basis van deze informatie zal de ondernemingsraad moeten uitmaken of de gemelde mutaties (overplaatsingen) al dan niet van betekenis zijn, ondermeer uit oogpunt van de werking en de evolutie van de onderneming.

Worden niet bedoeld door de term “mutatie”, de tijdelijke overplaatsingen die te wijten zijn aan de gewone organisatie van het werk.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging, zal deze informatie ook het volgende vermelden:

- de afwezigheidsdagen;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
- de overuren (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5, b)).

Deze informatie zal gegevens verstrekken over de tewerkstellingsvooruitzichten in het kader van de algemene vooruitzichten van de onderneming.

Deze informatie moet tot doel hebben zo goed mogelijk de weerslag na te gaan van deze vooruitzichten op de structuur van de tewerkstelling in de onderneming.

Bovendien, zullen tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen worden verstrekt omtrent de inkrimping of de uitbreiding van het aantal tewerkgestelden voor de hele onderneming en haar afdelingen. Deze gegevens zullen in de mate van het mogelijke worden opgesplitst volgens beroepsklassen.

De informatie over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar moeten het mogelijk maken de werknemers te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid.

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde zal aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die hij voor het komende dienstjaar kan geven over de gang van zaken in de onderneming en de factoren die een doorslaggevende invloed op de tewerkstelling zouden kunnen hebben, alsook over de gevolgen ervan op het personeelsverloop.

De schriftelijke inlichtingen die voor de vergadering van de ondernemingsraad worden meegedeeld, zullen ondermeer gegevens bevatten over de algemene vooruitzichten met betrekking tot de inkrimping of uitbreiding van het tewerkstellingsvolume.

De becijferde ramingen zullen tijdens de vergadering van de ondernemingsraad worden verstrekt.

De informatie waarin cijfergegevens zijn vervat, zullen uiteraard benaderend en veranderlijk zijn. Bijgevolg, zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

Wanneer de vooruitzichten een vermindering van de personeelsbezetting laten vermoeden, die aanleiding zal geven tot afdankingen, zal het ondernemingshoofd uiteenzetten welke maatregelen zijn gepland om de wedertewerkingstelling van de betrokken werknemers onder de beste voorwaarden te doen verlopen.

Indien de vooruitzichten gunstig zijn voor de uitbreiding van het personeelsbestand, zal hij de maatregelen aangeven die de onderneming van plan is te treffen om mutaties (overplaatsingen) en nieuwe aanwervingen mogelijk te maken.

Tenslotte, zal het ongeacht de vooruitzichten, nuttig zijn dat de ondernemingsraad zich beraadt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier om de beroepscapaciteiten van het personeel te benutten (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5, c)).

Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen, zal het ondernemingshoofd meedelen:

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkingstelling te bevorderen;
- tot welke sociale maatregelen het personeelsverloop dat in de onderneming heeft plaatsgevonden of gepland is, aanleiding heeft gegeven of zal geven.

Deze inlichtingen moeten schriftelijk worden verstrekt. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen kan evenwel verschillen afhankelijk van de omstandigheden.

Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, maar tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd aanzienlijk worden uitgebreid.

Van wezenlijk belang is, dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijk gesprek in de ondernemingsraad mogelijk maakt (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5 d)).

Manieren om deze inlichtingen te verstrekken:

- De informatie moet schriftelijk worden verstrekt en uiterlijk een dag voor de vergadering aan de leden van de ondernemingsraad worden bezorgd. De becijferde ramingen mogen tijdens de vergadering zelf worden overhandigd.
- Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee soorten inlichtingen: Sommige inlichtingen, verplicht op grond van artikel 5, moeten ambtshalve en in alle ondernemingen door het ondernemingshoofd worden megedeeld. De andere inlichtingen moeten pas worden megedeeld op verzoek van de werknemersafgevaardigden, als deze laatsten menen dat zij betekenisvol zijn voor de structuur of de activiteit van de onderneming. Het ligt voor de hand, dat de ondernemingsraden eveneens bijkomende inlichtingen kunnen ontvangen, naar gelang van de eigen kenmerken van elke onderneming en de overeenkomstige behoeften aan informatie (bv. opleidingsniveau).
- De inlichtingen over de structuur, de evolutie en de tewerkingstelsvooruitzichten in de onderneming zullen zowel gegevens moeten verstrekken over de inhoud van de tewerkingstelling als over het aantal tewerkingstelden.

- Deze inlichtingen moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 5).

C. Periodieke informatie

Op het ogenblik dat de jaarlijkse informatie over de economische en financiële situatie wordt verstrekt, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens bezorgen over:

- de staat van realisatie van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- de redenen waarom de doelstellingen en de vooruitzichten vastgesteld op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten die in de loop van het volgend kwartaal kunnen worden verwacht.

Deze periodieke inlichtingen, die minstens ieder kwartaal moeten worden verstrekt, zullen de leden van de ondernemingsraad in staat stellen over preciese gegevens te beschikken betreffende de toestand en de evolutie van de tewerkstelling en met name betreffende de geplande afdankingen en aanwervingen. Zij moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 6).

D. De occasionele informatie

Wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling waaromtrent jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt, het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of technische redenen, zal de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk en in elk geval voor de beslissing op de hoogte worden gebracht.

Wanneer de werkgever van plan is om tot een collectief ontslag over te gaan, moet hij vooraf de werknemersafgevaardigden op de hoogte brengen en met hen beraadslagen. Deze inlichtingen worden gegeven binnen de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, bij de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 met betrekking tot de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

De raadplegingen betreffen de mogelijkheden om het collectief ontslag te beperken of te verhinderen, alsook om de gevolgen ervan af te zwakken door een beroep te doen op de sociale begeleidingsmaatregelen die met name gericht zijn op hulp bij de herklassering of de reconversie van de ontslagen werknemers.

Te dien einde, moet de werkgever aan de werknemersafgevaardigden alle nuttige inlichtingen verstrekken en in elk geval via een schriftelijke mededeling: de motieven van het ontslagplan, de geplande criteria voor de keuze van de te ontslagen werknemers, het aantal en de klasse van de te ontslagen werknemers, het aantal en de klassen

van gewoonlijk tewerkgestelde werknemers alsook de berekeningsmethode gepland voor elke eventuele ontslagvergoeding die niet voortvloeit uit de wet of uit een collectieve arbeidsovereenkomst, de periode tijdens dewelke de ontslagen moeten plaatsvinden. Zodoende zullen de werknemersvertegenwoordigers hun opmerkingen en suggesties kunnen formuleren, die dan in aanmerking kunnen worden genomen.

Informatie over ondermeer de collectieve ontslagen of de geplande aanwervingen moeten reeds meegedeeld zijn overeenkomstig andere bepalingen van de overeenkomst, in het kader van de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad waarin de kwartaal- of jaarinformatie is gepland.

De occasionele inlichtingen moeten worden verstrekt als de vooruitzichten die meegedeeld werden tijdens de bovenvermelde vergaderingen onverwachte wijzigingen ondergaan ingevolge economische of technische gebeurtenissen.

De veranderingen in de vooruitzichten zullen, rekening houdend met de aard van deze laatste, noodzakelijkerwijs een zeker belang moeten hebben.

De wijzigingen in de personeelsbezetting ingevolge seizoensschommelingen kunnen niet worden beschouwd als onverwachte wijzigingen in de zin van deze bepaling (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 6).

Het algemeen principe van het voorafgaand karakter van de informatie en van de raadpleging zal van toepassing zijn op alle gevallen, voor wat de collectieve afdankingen betreft. Het voorafgaand karakter van de informatie werd formeel bepaald in artikel 6 van C.A.O. nr. 24 bis van 6 december 1983. Het kan gebeuren dat het onmogelijk is om de ondernemingsraad vooraf over de aanwervingen in te lichten.

Geeïgende modaliteiten kunnen anderzijds worden toegepast om de naleving van dit principe te verzekeren.

Aldus kunnen de voorlichting en de raadpleging gebeuren tijdens een spoedvergadering van de ondernemingsraad, bijvoorbeeld in het geval dat deze informatie niet verwacht was op het ogenblik van de gewone vergadering van de ondernemingsraad.

Eventueel zal een toevlucht kunnen worden genomen tot een mondelinge mededeling of tot een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het niveau waar het probleem zich voordoet.

In geval van gerechtvaardigde hoogdringendheid kan het evenwel gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 7).

3.3.2 De sociale balans

De sociale balans werd ingevoerd door de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid.

De ondernemingen die verplicht zijn een jaarrekening op te maken (waaronder ook enkele ondernemingen die niet verplicht zijn om hun jaarrekening openbaar te maken (meer informatie hierover is beschikbaar op de website van de Nationale Bank van

België [www.balanscentrale](http://www.balanscentrale.be) → Jaarrekeningen → wie moet neerleggen?) moeten een sociale balans opmaken en neerleggen bij de Nationale Bank.

Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans integreerde de sociale balans in de jaarrekening en, meer specifiek, in de bijlage. Hieruit volgt dat de sociale balans een document is dat integraal deel uitmaakt van de jaarrekeningen van ondernemingen.

De inhoud van de sociale balans wordt bepaald door het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen. Op 1 december 2008 trad een nieuw schema van de sociale balans – volledig en verkort – in werking.

Conform aan de bepalingen van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact moest de sociale balans het voorwerp uitmaken van een vereenvoudiging. Deze vereenvoudiging viseerde vooral de rubriek van de sociale balans betreffende de tewerkstellingsmaatregelen. Anderzijds legde de wet van 23 december 2005 doelstelling vast in termen van geleverde inspanningen betreffende opleiding en stelde een mechanisme van sancties vast in geval de inspanningen van de werkgever op dit gebied onvoldoende blijken.

De wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en 2 koninklijk besluiten van 10 februari 2008 voerden de wijzigingen aan de verschillende rubrieken van de sociale balans in. De sociale balans bevatte voortaan slechts **3 rubrieken**.

De rubrieken I en II betreffen respectievelijk **de staat van de tewerkgestelde personen en het personeelsverloop tijdens het boekjaar**. De inlichtingen gevraagd in rubriek I betreffende de staat van de tewerkgestelde personen op de afsluitingsdatum van het boekjaar worden gegeven per geslacht, maar worden nu ook opgesplitst per studieniveau (codes 1200 tot 1203 en 1210 tot 1213). In ruil daarvoor wordt de opsplitsing naar geslacht en studieniveau van de ingetreden en uitgetreden personeelsleden in rubriek II geschrapt.

Rubriek III van de sociale balans betreffende het gebruik van de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid wordt daarentegen volledig geschrapt.

Deze rubriek III is voortaan volledig gewijd aan opleidingsinitiatieven. Deze rubriek vloeit voort uit de samensmelting van de rubrieken IV en V van de sociale balans in voege vóór 1 december 2008 en het is het resultaat van de wens om een jaarlijkse indicator te ontwikkelen die het aantal gevolgde opleidingen georganiseerd door de werkgever meet.

De inlichtingen betreffende de financiële voordelen verbonden aan de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid moeten dus niet meer meegedeeld worden via de sociale balans, aangezien ze er geen deel meer van uitmaken.

De RSZ zal alle informatie betreffende de financiële voordelen verbonden aan de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid die hem door de werkgever in het kader van de multifunctionele aangifte (Dmfa) werd meegedeeld aggregeren. Eenmaal geaggregeerd wordt deze informatie opnieuw verzonden naar de werkgever, en dit tussen 1 februari en 10 maart van elk jaar. Het is vervolgens aan de werkgever om zijn personeelsleden in te lichten over de ontvangen voordelen. In de praktijk

dient de werkgever deze inlichtingen schriftelijk mee te delen aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging. Indien er in de onderneming geen ondernemingsraad en geen vakbondsafvaardiging is, moet de informatie megedeeld worden aan de werknemers.

De werkgever dient de informatie binnen de maand volgend op de ontvangst van de RSZ, over te brengen in zijn onderneming. Indien er evenwel een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is opgericht moet de verkregen informatie ten laatste verstrekt worden op hetzelfde tijdstip als de jaarlijkse inlichtingen betreffende de werkgelegenheid bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 in de Nationale Arbeidsraad gesloten op 9 november 1972.

Taken van de ondernemingraad

De ondernemingsraad ontvangt de informatie opgenomen in de sociale balans in het kader van zijn bevoegdheden inzake economische en financiële informatie.

Zoals hierboven aangegeven ontvangt de ondernemingsraad de informatie betreffende de financiële voordelen verbonden aan de maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid tezelfdertijd als de jaarlijkse informatie betreffende de werkgelegenheid.

Meer informatie over het verkort en volledig schema van de sociale balans en over de inhoud van dit document is beschikbaar op de website van de Nationale bank: www.balanscentrale.be

3.3.3 Gelijke kansen

Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 beveelt de ondernemingsraad aan te participeren aan de uitwerking en de evaluatie van de gelijkekansenplannen.

Gelijkekansenplannen kunnen worden opgesteld binnen de bedrijvigheidstak of binnen de onderneming, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

Een gelijkekansenplan omvat met name:

- een beschrijving van de te bereiken doelstellingen rekening houdend met de vergelijken situatie van de mannen en vrouwen in de onderneming of de ondernemingen;
- een beschrijving van de geplande positieve acties;
- de datum van invoegetrede van het plan en de vastgestelde termijnen voor de realisatie van de tussenstappen die tot de doelstellingen leiden.

In overleg met de werknemersvertegenwoordigers binnen de ondernemingsraad en overeenkomstig de opdrachten die toegewezen zijn aan dit orgaan krachtens wettelijke reglementaire bepalingen, wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van de gelijkekansenplannen.

Een verslag over de gelijke kansen van mannen en vrouwen zal jaarlijks worden opgesteld in de ondernemingen, ongeacht of er al dan niet een gelijkekansenplan in deze ondernemingen of voor de bedrijfstak waaronder ze ressorteren, bestaat. Dit verslag moet worden voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de vakbondsafvaardiging, tegelijk met de informatie die jaarlijks moet worden verstrekt over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de situatie van de tewerkstelling in de onderneming.

De algemene begeleiding van de gelijkekansenplannen ressorteert onder de Minister die ondermeer bevoegd is voor het beleid met betrekking tot de gelijke kansen van mannen en vrouwen. Hij raadpleegt de Comités die een adviesbevoegdheid hebben in de zaken met betrekking tot de gelijke kansen van mannen en vrouwen (Wet van 7 april 1999 over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het werk en de promotiemogelijkheden, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende sociale zekerheidsstelsels).

3.3.4 Camerabewaking

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 68 van 16 juni 1998 over de bescherming van het privé-leven van de werknemers in verband met de camerabewaking op de werkplaats, verplicht gemaakt door het koninklijk besluit van 20 september 1998.

Bij de invoering van de camerabewaking moet de werkgever vooraf de ondernemingsraad inlichten over alle aspecten van de camerabewaking. De informatie betreft minstens de volgende aspecten:

- het nagestreefde doel;
- het feit of de beelden al dan niet worden bewaard;
- het aantal camera's en de plaats ervan;
- de betrokken periode(s) gedurende dewelke de camera('s) werk(t)(en).

Indien het doel de controle op het werk van de werknemer is, volstaat het niet dat de werkgever een algemene beschrijving van dit doel geeft. Hij moet een bepaalde reden hebben om de werknemers op deze manier te controleren, zo niet is de controle met camera's in tegenspraak met de basiswet op de achting en het respect. De werkgever moet deze motivering aan de ondernemingsraad doorgeven.

De camerabewaking op de werkplaats is slechts in vier gevallen toegestaan:

- met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- voor de bescherming van de goederen van de onderneming;
- voor de controle van het productieproces. In het geval van controle van de werknemers, heeft deze uitsluitend de evaluatie en de verbetering van de arbeidsorganisatie tot doel;
- de controle van het werk van de werknemer. Deze controle is uitsluitend toegestaan als zij dient voor het meten van het werk met het oog op het vaststellen van de bezoldiging of gevolgen heeft voor de rechten en plichten van het bewakingspersoneel. Het arbeidsreglement moet vooraf gewijzigd zijn en moet de mogelijkheid en de modaliteiten van de cameracontrole bepalen.

Indien tijdens de besprekingen van de inlichtingen blijkt dat de geplande camerabewaking gevolgen kan hebben voor het privé-leven van één of meer werknemers, moet de ondernemingsraad de maatregelen onderzoeken die moeten worden genomen om de inbreuk op het privé-leven tot een minimum te herleiden. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, voert het Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk dit onderzoek uit. Bij ontstentenis van een Comité, wordt het onderzoek uitgevoerd in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsraad moet regelmatig de bewakingssystemen evalueren die werden ingevoerd en indien nodig, verbeteringen voorstellen naargelang van de technologische evolutie. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt deze evaluatie uitgevoerd door het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk.

3.3.5 Het beheer van de preventie van stress veroorzaakt door het werk

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr.72 van 30 maart 1999 over het beheer van de preventie van stress veroorzaakt door het werk, verplicht gemaakt door het koninklijk besluit van 21 juni 1999.

In toepassing van de wet op het welzijn en van haar uitvoeringsbesluiten moet de werkgever een beleid voeren dat erop gericht is de door het werk veroorzaakte stress collectief te voorkomen en/of collectief te verhelpen.

Om dit beleid te voeren, moet de werkgever, overeenkomstig de bepalingen van de Wet op het welzijn en van paragraaf 2 van het koninklijk besluit over het welzijnsbeleid:

- bij de door hem uitgevoerde algemene analyse van de arbeidssituatie de eventuele stressrisico's opsporen; deze analyse heeft betrekking op de taak, de levensomstandigheden op het werk, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsbetrekkingen;
- een evaluatie uitvoeren van deze risico's op basis van de analyse van de werksituatie;
- afhankelijk van deze evaluatie de passende maatregelen treffen om de risico's te voorkomen of ze te verhelpen.

Het beleid voor preventie van stress moet gevoerd worden op basis van principes zoals die staan in de Wet over het welzijn en in paragraaf 2 van het koninklijk besluit over het welzijnsbeleid.

Het komt er meer bepaald op aan:

- het werk aan te passen aan de mens, vooral wat het ontwerp van de arbeidsposten betreft, alsook de keuze van de werkuitrustingen en van de werk- en productiemethodes, met name om monotoon werk en ritmisch werk draaglijker te maken en om de effecten ervan op de gezondheid te verzachten;
- de preventie te plannen en het beleid uit te voeren met betrekking tot het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk, door een systeembenadering te overwegen, die ondermeer de volgende elementen omvat: de techniek, de organisatie van het werk, de leefomstandigheden op het werk, de sociale relaties en de omgevingsfactoren op het werk.

De opsporing van de risico's bedoeld in alinea 2 van dit artikel 3 gebeurt met de aan de onderneming aangepaste middelen, bijvoorbeeld door de werknemers te ondervragen. De resultaten worden onderling vergeleken om de gemeenschappelijke problemen van de werknemers te identificeren. Op basis van deze informatie kunnen overeenkomstig dit artikel, passende maatregelen worden genomen daar waar ze nodig zijn.

Wanneer deze gemeenschappelijke maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs op individuele werknemers, zullen deze overeenkomstig de commentaar van artikel 10 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich op hun verzoek laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de ondernemingsraad moeten, binnen de perken van hun respectieve bevoegdheden, de informatie krijgen en een voorafgaand advies uitbrengen over de verschillende fasen van het beleid dat de werknemer van plan is te voeren.

Bij ontstentenis van een Comité, wordt dit beleid gevoerd na advies van de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsraad en het Comité moeten de werkgevers inlichten binnen de perken van hun respectieve bevoegdheden.

Terzake dient eraan herinnerd:

- dat de comités voornamelijk tot taak hebben alle middelen te zoeken en voor te stellen en actief deel te nemen aan alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te bevorderen (Wet op het welzijn, artikel 65);
- dat de ondernemingsraden ondermeer tot taak hebben een advies te geven en alle suggesties of bezwaren te formuleren die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (Wet van 20 september 1948, artikel 15);
- dat bij ontstentenis van een Comité, de opdrachten van dat Comité worden uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging (Wet op het welzijn, artikel 52).

De informatie die het Comité of de ondernemingsraad moet ontvangen, omvat ook de mededeling van de resultaten van de algemene analyse van de arbeidssituatie en van de evaluatie van de risico's.

3. 4 DE RAADPLEGINGSOPDRACHTEN

3.4.1 De arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement

De Wet bepaalt de bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden en rendement als volgt:

“De ondernemingsraden hebben tot taak 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” (Wet van 20 september 1948, artikel 15 a)).

De ondernemingsraad heeft dus een raadgevende bevoegdheid.

De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten betrekking hebben op collectieve maatregelen die de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden zouden wijzigen.

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich op hun verzoek laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

De ondernemingsraad zal vooraf (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 artikel 3) ingelicht worden over de projecten en maatregelen die de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd binnen de onderneming of in een van haar afdelingen, zouden kunnen wijzigen (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 artikel 10).

Met “maatregelen en projecten” die de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden zouden kunnen wijzigen, worden ondermeer bedoeld:

- de wijzigingen in de organisatie van de hele onderneming of van een deel ervan;
- de wijzigingen in de verdeling van het werk;
- de wijzigingen van de materiële en menselijke omgeving (bv.: installatie van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen, ...);
- de uitvoering van de studies van de arbeidsorganisatie;
- de wijzigingen in de fabricage- en werkmethodes;
- de structurele wijzigingen van het organigram, met uitzondering van de individuele gevallen.

Het ligt voor de hand, dat de tekst van genoemd artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948 impliceert dat de ondernemingsraad het recht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestanden inzake de arbeidsorganisatie, -voorwaarden en het rendement van de onderneming (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 10).

Bovendien, bepaalt de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 met betrekking tot de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987, dat wanneer de werkgever van plan is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie moet verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij de informatie. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer afzonderlijk verstrekt.

3.4.2 De invoering van nieuwe technologieën

Cao nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën gesloten op 13 december 1983 in de Nationale Arbeidsraad.

Als de werkgever heeft beslist een investering te doen in een nieuwe technologie en als die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor wat de tewerkstelling, de arbeidsorganisatie of de arbeidsvoorwaarden betreft, moet hij uiterlijk drie maanden

voor het begin van de invoering van de nieuwe technologie enerzijds, schriftelijke informatie verstrekken en anderzijds, overgaan tot een overleg met de werknemers-vertegenwoordigers.

Schriftelijke informatie

- de aard van de nieuwe technologie;
- de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan rechtvaardigen;
- de aard van de sociale gevolgen die zij met zich meebrengt;
- de toepassingstermijnen van de nieuwe technologie.

Het overleg betreft:

- de tewerkstellingsvooruitzichten van het personeel, de structuur van de tewerkstelling en de maatregelen van sociale aard die op het vlak van tewerkstelling gepland zijn;
- de arbeidsorganisatie en de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de kwalificatie en de eventuele maatregelen inzake opleiding en bijscholing van de werknemers.

Rol van de ondernemingsraad

- de informatie wordt aan de ondernemingsraad verstrekt;
- afhankelijk van het geval, vindt het overleg plaats in de ondernemingsraad, in het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk en met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de opdrachten die elk van deze organen toegewezen kreeg.

N.B. “afhankelijk van het geval” impliceert dat de drie organen niet noodzakelijk allemaal betrokken zijn. Wanneer het bijvoorbeeld gaat om vragen met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, is het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk bevoegd.

3.4.3 De beroepsopleiding en -omscholing

Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.

De ondernemingsraad zal worden geraadpleegd over de maatregelen voor de organisatie en de uitvoering van de beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard (als het gaat om een volledige groep).

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich op hun verzoek door een vakbondsafgevaardigde laten bijstaan. De ondernemingsraad kan op dit vlak evenwel andere regelingen treffen (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 8).

3.4.4 De criteria van beroepskwalificatie

Het tweede deel van paragraaf f) van artikel 15 van de Wet van 20 september 1948 handelt over de controlebevoegdheid van de ondernemingsraad inzake beroepskwalificatie. De ondernemingsraad moet “zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling die de onderneming aanbelangt inzake de vaststelling van criteria met betrekking tot de verschillende graden van beroepskwalificatie” (Wet van 20 september 1948, artikel 15 f)). De ondernemingsraad heeft dus een controlebevoegdheid.

Algemene criteria met betrekking tot de verschillende graden van beroepskwalificatie kunnen worden vastgesteld, hetzij door Collectieve Arbeidsovereenkomsten, hetzij door beslissingen van de paritaire comités of beslissingen genomen op het niveau van de onderneming. De ondernemingsraad heeft tot taak toe te zien op de toepassing van deze algemene criteria in het kader van de onderneming.

De ondernemingsraad heeft een controlerecht, dat zich uit in suggesties of bezwaren.

3.4.5 Het personeelsbeleid

Op verzoek van de werknemersafgevaardigden zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad inlichten over de regels die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.

Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad inlichten over de projecten en maatregelen die één of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen.

De ondernemingsraad zal deze inlichtingen, projecten en maatregelen onderzoeken. Hij zal terzake een advies geven en voorstellen en bezwaren formuleren. Artikel 3 van de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 bepaalt dat de leden van de ondernemingsraad hun adviezen, suggesties of bezwaren kunnen formuleren.

Deze voorlichting en raadpleging heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het personeelsbeleid van de onderneming en een beter klimaat te scheppen tussen de werkgevers en de werknemers (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 9).

De inlichtingen waarvan sprake, handelen ondermeer over:

- de gevolgde regels inzake aanwerving, selectie, mutatie (overplaatsing) en beroepsbevordering;
- de organisatie van het onthaal;
- de systemen van voorlichting en mededeling in de onderneming;
- de maatregelen om de menselijke en hiërarchische verhoudingen (gezagsverhoudingen) te bevorderen;
- de opdrachten van de sociale en personeelsdiensten en de regels die de betrekkingen van deze diensten met het personeel beheersen. Het is de taak van het ondernemingshoofd alle personeelsleden in te lichten over de bevoegdheden van deze diensten. De ondernemingsraad zal ervoor zorgen dat deze voorlichting op de meest passende manier geschiedt (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 9).

3.4.6 De structuurwijzigingen van de onderneming

In geval van fusie, concentratie, overname of sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen besproken door de onderneming, zal de ondernemingsraad daarover te gelegener tijd en voor enige bekendmaking worden ingelicht. Hij zal vooraf daadwerkelijk worden geraadpleegd, onder andere over de weerslag op de vooruitzichten inzake tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, zal het ondernemingshoofd zich door de volgende beginselen moeten laten leiden:

- de informatie mag geen afbreuk doen aan de voorrechten van het ondernemingshoofd voor wat de beslissing van economische aard betreft;
- de informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen;
- de informatie moet vooraf gebeuren, m.a.w. voor de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt;
- de informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen, onder andere over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk zo goed mogelijk te ondervangen.

Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijkerwijs verschillen van onderneming tot onderneming, voornamelijk rekening houdend met het belangrijke en voor de werknemers zeer gewichtige tijdsverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming, die er in laatste instantie moeten over beraadslagen.

Vooral bij sluiting van een onderneming lijkt het aangewezen dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing zou worden geraadpleegd over de geplande maatregelen om de wedertewerkstelling van de werknemers te verzekeren.

Men kan ter informatie stellen, dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschap zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen, zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

De ondernemingsraad wordt ingelicht over de economische, financiële en technische factoren die aan de oorsprong liggen van de structuurwijzigingen van de onderneming en die deze verantwoorden, alsook over hun economische, financiële en sociale gevolgen.

Hij wordt geraadpleegd over de middelen die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden die de beroeps- of sociale regressie van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen,

overhevelingen en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten worden getroffen om tot een spoedige wedertewerkstelling, sociale heraanpassing en beroepsomscholing te komen, alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

Inzake de sociale maatregelen die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van personeel of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen teneinde de wedertewerkstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, overgeplaatste en gemuteerde werknemers in de hand te werken (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

3.4.7 De criteria van afdanking en wederaanwerving, het collectief ontslag en het brugpensioen

De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden⁴, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigde. De ondernemingsraad heeft hierin dus een beslissende bevoegdheid.

De algemene criteria die moeten worden gevolgd indien voltijdse werknemers wegens economische of technische omstandigheden overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa, zullen eveneens door de ondernemingsraad worden vastgesteld, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de raadgevende taak van de raad met betrekking tot de algemene criteria die moeten worden toegepast bij wederaanwerving. Ze doet ook geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd aangaande de organisatie en de werking van de onderneming.

De wet geeft de ondernemingsraden opdracht om in het kader van de wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités, een onderzoek te wijden aan de algemene criteria die dienen gevolgd te worden in geval van aanwerving of afdanking van de werknemers. Zij laat aan het ondernemingshoofd de zorg en de verantwoordelijkheid over voor de beslissing.

De ondertekenaars van de overeenkomst waren van oordeel dat, gelet op de menselijke en sociale aspecten van deze problemen, de ondernemingsraden nauwer dienen te worden betrokken bij het vaststellen van de rangorde volgens welke de afdankingen zullen worden doorgevoerd bij een vermindering van de werkgelegenheid wegens economische of technische omstandigheden. Daarom werden zij het eens om, in het kader van de wet, van de collectieve overeenkomsten en van de beslissingen van de paritaire comités, de algemene criteria die in dergelijke omstandigheden dienen te worden gevolgd, door de ondernemingsraden te laten vaststellen.

De uitoefening van deze opdracht door de ondernemingsraad beperkt geenszins de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van zaken van de onderneming te verzekeren, onverminderd de beschikkingen van artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948. Derhalve, brengt ze het gezag van het ondernemingshoofd om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen, niet in het gedrang.

De ondernemingsraad zal tot opdracht hebben om via algemene regels de criteria vast te stellen volgens welke deze afdankingen zullen gebeuren, rekening houdend met zowel het belang van de onderneming als met dat van de werknemers.

De ondernemingsraad wordt ingelicht en geraadpleegd over de afdankingen zelf. Zo kan de ondernemingsraad toezicht uitoefenen op de toepassing van de criteria (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikels 3, 5, 6, 7, 11 en 12 en C.A.O. nr. 10 van 7 mei 1973).

A. Het collectief ontslag

C.A.O. nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van de inlichtingen en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

Wordt beschouwd als ‘collectief ontslag’, elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van 60 dagen tenminste het volgende aantal werknemers treft:

- Ten minste 10 in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- Ten minste 10 % van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- Ten minste 30 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld tenminste 20 werknemers waren tewerkgesteld.

De werknemers die het slachtoffer worden van een collectief ontslag, hebben recht op een speciale vergoeding ten laste van de werkgever. (C.A.O. nr.10 van 2 oktober 1975)

Indien de werkgever tot collectief ontslag wil overgaan, is hij niet alleen verplicht de werknemersvertegenwoordigers daarover in te lichten, maar ook hen daarover te raadplegen. Deze raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis daarvan, met het personeel, of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te vermijden of te beperken, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verlichten.

De werkgever moet aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens schriftelijk mededelen, zoals de redenen van het ontslag, het aantal te ontslane werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk is tewerkgesteld en de periode tijdens dewelke tot het ontslag zal worden overgegaan.

B. Het brugpensioen

Het conventionele brugpensioen na ontslag door de werkgever.

Vooraleer de werkgever een of meerdere werknemers die recht hebben op brugpensioen ontslaat, moet hij hierover overleggen met de werknemersvertegenwoordigers in naam van de ondernemingsraad, of wanneer die niet bestaat, binnen de vakbondsafvaardiging. In gezamenlijk overleg moet dan worden beslist of de werknemers die aan de leeftijdsvoorwaarden beantwoorden, bij voorrang kunnen worden ontslagen. Deze regeling valt dus buiten de reeds bestaande criteria van afdanking. De werknemers genieten in dat geval van het brugpensioen.

De definitieve beslissing kan echter pas worden genomen nadat de werkgever de betrokken werknemer(s) per aangetekende brief heeft uitgenodigd voor een gesprek waar deze zijn (hun) bezwaren kan (kunnen) kenbaar maken. De werknemer(s) kan (kunnen) zich echter laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

De afdanking kan ten vroegste op de tweede dag na dit gesprek plaatsvinden (C.A.O. nr. 17 van 19 december 1974, bindend gemaakt door het koninklijk besluit van 16 januari 1975, artikel 10).

Het koninklijk besluit van 30 augustus 1985, houdende nieuwe reglementering van de toekenning van de werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, heeft aan de ondernemingsraad de opdracht gegeven tot controle op de verplichting tot vervanging van de bruggepensioneerde werknemer, ingevoerd door datzelfde besluit.

Het koninklijk besluit van 16 november 1990 heeft de actieradius en de regels betreffende het brugpensioen verruimd.

In bepaalde gevallen heeft het de bevoegdheid van de ondernemingsraad verruimd, die een controle a posteriori overschrijdt.

Het koninklijk besluit van 7 december 1992 met betrekking tot de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (artikel 9 § 4) voorziet in afwijkende bepalingen die van toepassing zijn op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering.

Teneinde de erkenning te krijgen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Deze aanvraag moet met name vergezeld zijn van een herstructureringsplan dat werd voorgelegd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, aan het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, of bij ontstentenis daarvan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

3.4.8 Sluiting van onderneming of een afdeling ervan

De ondernemingsraad kan de sluiting van de onderneming niet verhinderen. Het ondernemingshoofd moet de ondernemingsraad echter wel inlichten over de sluiting.

Het zijn de paritaire comités en de paritaire subcomités die, ingevolge artikel 16 van de Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, als opdracht hebben, om bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, de aan de sluiting van een onderneming voorafgaande informatie alsook de methodes vast te stellen volgens welke deze voorafgaande informatie verstrekt wordt aan de betrokken overheden, de organismen en aan de betrokken werknemers.

Bij ontstentenis van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst is het evenwel de Koning die de aan de sluiting van een onderneming voorafgaande informatie alsook de methodes vastlegt volgens welke deze voorafgaande informatie verstrekt wordt aan de betrokken overheden, de organismen en aan de betrokken werknemers.

Ingevolge het koninklijk besluit van 23 maart 2007, brengt de werkgever die beslist tot sluiting van een onderneming over te gaan, dat onverwijld ter kennis van:

1. de werknemers, door aanplakking op een zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, van een gedateerd en ondertekend bericht;
2. de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging van het personeel;
3. de hierna vermelde overheden, door middel van een ter post aangetekende brief, een fax of mail, die de dag zelf waarop het onder 1 bedoelde bericht is aangeplakt, wordt verzonden:
 - De voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
 - De regionale Minister bevoegd voor Werk;
 - De regionale Minister bevoegd voor Economie;

Voor het mededelen van deze informatie kan gebruik gemaakt worden van een formulier, beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (www.werk.belgie.be).

Deze informatie bevat:

- Benaming en adres van de onderneming;
- De aard van de activiteit van de onderneming of van de afdeling van de onderneming;
- De vermoedelijke datum van de stopzetting van de hoofdactiviteit;
- De volledige lijst van het personeel dat op de datum van de informatie in de onderneming of de afdeling van de onderneming wordt tewerkgesteld.

Meer informatie over sluiting van onderneming en de verplichting tot voorafgaande informatie vindt u op onze website (www.werk.belgie.be), klikken op het thema ‘Herstructurerings’ en daarna op ‘Sluiting van ondernemingen’.

De ondernemingsraad bezit bijgevolg een recht op voorlichting (koninklijk besluit van 23 maart 2007) en moet terzake ook worden geraadpleegd (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 11).

3.4.9 Continuïteit van ondernemingen

De wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen (B.S. 9 februari 2009) heeft tot doel om aan de ondernemingen waarvan de continuïteit bedreigd is maar waarvan het geheel of een gedeelte van de onderneming voor behoud vatbaar is een opschorting te verlenen.

Deze wet beoogt het toekennen van een opschorting voor het verkrijgen van een gerechtelijke reorganisatie, hetzij via een minnelijk akkoord, hetzij via een akkoord van de schuldeisers over een reorganisatieplan, hetzij via een overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van de onderneming.

Deze wet heft tegelijkertijd de wet van 17 juli 1997 op het gerechtelijk akkoord op.

Wat de bevoegdheden van de ondernemingsraad betreft, kan deze in twee situaties ingrijpen:

- ofwel bij een gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord
- ofwel bij een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag.

In het geval van gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord tussen de schuldeisers moet de ondernemingsraad gehoord worden bij de uitwerking van het reorganisatieplan, indien dit plan een sociaal luik bevat. Een sociaal luik wordt voorzien wanneer een vermindering van de loonmassa vereist is.

In het geval van een gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van de onderneming of in geval van een gerechtelijke reorganisatie door een minnelijk akkoord, dient de werkgever zijn verplichtingen om de werknemers of hun vertegenwoordigers te raadplegen en in te lichten op grond van de bestaande wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen na te leven.

3.4.10 Faillissement

Faillissementswet van 8 augustus 1997

De onderneming die op duurzame wijze heeft opgehouden te betalen en wiens krediet is geschokt, bevindt zich in staat van faillissement. De vereiste van het duurzaam karakter van het ophouden van betaling is specifiek voor de procedure van het faillissement.

Binnen de maand nadat een onderneming heeft opgehouden te betalen, moet hiervan aangifte gedaan worden op de griffie van de Rechtbank van Koophandel (het zgn. neerleggen van de boeken). Uiterlijk op het moment van deze aangifte, moet de aangifte samen met de gegevens tot staving van het faillissement worden meegedeeld en besproken met de ondernemingsraad.

De faillissementsprocedure kan eveneens worden ingeleid via dagvaarding door een schuldeiser of de Procureur des Konings.

De faillietverklaring wordt uitgesproken door de Rechtbank van Koophandel. Vanaf het vonnis verliest de gefailleerde het beheer over zijn goederen. Er worden één of meer curatoren aangesteld. De curator moet zich als een goed huisvader van zijn taak kwijten en onmiddellijk de nodige maatregelen treffen opdat geen enkel element uit het patrimonium zou verdwijnen.

Op verzoek van de curators of van iedere belanghebbende (dus ook de werknemers) kan de rechtbank beslissen om de activiteit van de gefailleerde voorlopig verder te zetten. De rechtbank kan hierover slechts beslissen na de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad te hebben gehoord.

Dadelijk na het faillissementsvonnis en in afwachting van de uitspraak van de Rechtbank van Koophandel kunnen de curators, na overleg met de representatieve vakbonden, toestaan dat de activiteit wordt voortgezet.

3.4.11 Laattijdige betalingen

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 27 van 27 november 1975 met betrekking tot de aangifte door de werkgever van bepaalde achterstallige betalingen, bindend verklaard door het koninklijk besluit van 17 februari 1976.

Het ondernemingshoofd is gehouden de ondernemingsraad onverwijld op de hoogte te stellen, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, als zijn onderneming reeds drie maanden na de vervaldatum achterstaat voor de betalingen aan de RSZ, aan de BTW, aan de directe belastingen of aan haar bevoorrechte of pandhoudende hypothecaire schuldeisers.

3.4.12 Vrijstelling van betaling van de opleidingskosten in geval van beroepsopleiding van de werknemer door de V.D.A.B., op verzoek van de werkgever

Artikel 3 - ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van artikel 89, § 4, 2° van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

De ondernemingen welke een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering indienen bij de Vlaamse minister bevoegd voor het opleidingsbeleid, met het oog op een vrijstelling van de kosten voor een beroepsopleiding van werknemers in de onderneming door de V.D.A.B., dienen hun gemotiveerde aanvraag te staven met ondermeer een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad. Dit herstructureringsplan dient eveneens een opleidingsplan te bevatten.

3.4.13 Het onthaal

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming en bindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 september 1975⁶.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers voor zover zij verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden of door een leercontract en dit zonder leeftijdsonderscheid. Zij omvat echter bijzondere aspecten ten aanzien van de jongeren, de migranten, de gehandicapten, de werknemers blootgesteld aan beroepsrisico's, naargelang het gaat om ondernemingen met meer of minder dan 20 werknemers.

Deze overeenkomst organiseert het onthaal en de aanpassing van de nieuw aangeworven werknemers in de onderneming.

De organisatie van het onthaal en de aanpassing van de nieuw aangeworven werknemers gebeurt door de werkgever. De werkgever zorgt zelf voor het onthaal of belast er een persoon of een dienst mee die bevoegd is om de diverse aspecten van het onthaal van de nieuw aangeworvenen te coördineren.

Wie de bevoegde persoon of dienst moet zijn, hangt af van de omvang en de structuur van de onderneming. Er dient evenwel een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen het door de werkgever georganiseerde onthaal en het vakbondsont-haal dat door de vakbondsafvaardiging gebeurt.

De aan te wenden middelen zullen worden vastgesteld, rekening houdend met de omvang, de structuur, de specifieke eigenschappen van de onderneming en met de positie van de werknemer in de ondernemingen uit de privé-sector.

De ondernemingsraad moet vooraf ingelicht en geraadpleegd worden over de geplande maatregelen en over de aan te wenden middelen voor de organisatie van het onthaal. De ondernemingsraad kan zijn advies geven over de toepassing ervan.

Wanneer het jeugdige werknemers betreft, moet de actieve deelneming worden bevorderd van de afgevaardigden die de jeugdige werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen.

3.4.14 Maatregelen om de geest van samenwerking tussen het ondernemingshoofd en zijn personeel te bevorderen

De ondernemingsraad heeft tot taak 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 van de taal van het gewest voor de interne betrekkingen van de onderneming. Daaronder dient te worden verstaan, de boekhouding, de dienstorders, de briefwisseling met de Belgische openbare besturen (Wet van 20 september 1948, artikel 15, i)).

De ondernemingsraad heeft dus op dit gebied een onderzoeksoopdracht en kan tevens ook voorstellen doen.

Te dien einde zal de ondernemingsraad de taal vaststellen die moet worden gebruikt voor haar eigen werking, alsook, indien nodig, de taalkundige maatregelen die geschikt zijn om de verhoudingen tussen de directie en het personeel te bevorderen.

Het hoeft geen betoog dat de betrekkingen tussen de directie en het personeel worden bevorderd als deze gebeuren in de taal die door de meerderheid van de werknemers wordt gesproken. Dat leidt ertoe dat deze betrekkingen in principe in de taal van het gewest moeten plaatsvinden. De ondernemingsraad kan anderzijds nuttig tussenbeide komen om, indien nodig, de maatregelen te plannen die moeten worden genomen voor een toereikende minderheid van het personeel.

Voor Brussel en de faciliteitengemeenten is het koninklijk besluit van 18 juli 1966 van toepassing.

Voor de gemeenten die deel uitmaken van het Franse gewest, is het decreet van de Franstalige Gemeenschap van 30 juni 1982 van toepassing.

Voor de gemeenten van het Nederlandstalig gewest is het decreet van de Vlaamse Raad van 19 juli 1973 van toepassing.

Deze twee communautaire normen verplichten, in de sociale betrekkingen tussen werknemers en werkgevers, het gebruik van de taal van het gewest (Frans of Nederlands) waarin zich de of een exploitatiezetel bevindt.

Taalgebruik

Samenvatting

Exploitatiezetel	Taal	Norm
Vlaanderen	Nederlands	Decreet van 19 juli 1973
Wallonië	Frans	Decreet van 30 juni 1982
Brussel Hoofdstad	Nederlands of Frans naargelang van de taal van de werknemer	K.B. van 18 juli 1966
Gemeenten met bijzonder taalstatuut gelegen in het Franstalig landsgedeelte	Frans	K.B. van 18 juli 1966
Gemeenten met bijzonder taalstatuut gelegen in het Nederlandstalig landsgedeelte	Nederlands	K.B. van 18 juli 1966
Gemeenten gelegen in het Duitstalig landsgedeelte	Duits	K.B. van 18 juli 1966

3.4.15 Nachtwerk

De Arbeidswet van 16 maart 1971

Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Voordat hij de invoeringsprocedures van een arbeidsregeling met nachtprestaties aanvat (d.w.z. een arbeidsregeling met prestaties die gewoonlijk 's nachts tussen 24 uur (midernacht) en 5 uur 's morgens worden geleverd), moet de werkgever een raadpleging houden over de aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden die noodzakelijk zullen worden door het nachtwerk. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, zal de werkgever de vakbondsafvaardiging raadplegen. Bij ontstentenis daarvan, zal hij de werknemers raadplegen.

Deze raadplegingen moeten minstens betrekking hebben op de punten die in het koninklijk besluit zijn vastgesteld:

- de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 met betrekking tot de omkaderingsmaatregelen van het ploegenwerk dat nachtprestaties omvat, alsook andere vormen van arbeid die nachtprestaties omvatten;
- de nodige veiligheidsmaatregelen;
- de mogelijkheden op het vlak van kinderopvang;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van de bezoldiging;
- het aantal betrokken werknemers.

Een verslag van deze raadplegingen zal worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair comité of van de paritaire comités waarvan de onderneming afhangt.

3.4.16. Bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens.

Collectieve arbeidsovereenkomst Nr. 81 van 26 april 2002.

Deze overeenkomst heeft tot doel het grondrecht van de werknemers op de eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften voor een goede werking van de onderneming, te bepalen voor welke doeleinden en onder welke proportionaliteits- en transparantievoorwaarden een controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens kan worden geïnstalleerd en volgens welke regels de individualisering van deze gegeven is toegestaan.

De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd:

1. het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
2. de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;

3. de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
4. het ter goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

Overeenkomstig het proportionaliteitsbeginsel mag de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben of tot een minimum beperkt worden.

De werkgever die een systeem voor controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wil installeren, licht de ondernemingsraad in over alle aspecten van de controle:

1. het controlebeleid en de prorogatieven van de werkgever en het toezichthoudend personeel;
2. de nagestreefde doelstelling(en);
3. het feit of persoonsgegevens al dan niet worden bewaard, de plaats en de duur van bewaring;
4. het al dan niet permanente karakter van de controle.

3.4.17. Telewerk

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk.

Telewerk is een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatie-technologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.

Het telewerk vindt plaats op vrijwillige basis zowel voor de betrokken werknemer als voor de betrokken werkgever. Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de telewerker begint met de uitvoering van zijn overeenkomst. Voor de lopende arbeidsovereenkomst moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 legt vast wat er minstens vermeld moet worden in dit geschrift.

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft geniet de telewerker dezelfde rechten als werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. Om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk kunnen er specifieke aanvullende overeenkomsten worden gesloten.

De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van het telewerk overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereen-

komsten betreffende de ondernemingsraden en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

3.4.18. Gegevens over de verplaatsingen van werknemers tussen hun woon- en werkplaats

Artikelen 161 tot 170 van de programmawet van 8 april 2003 & artikel 15, l) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Koninklijk besluit van 16 mei 2003.

Om bij te dragen tot een beter beheer van de mobiliteit, maken de werkgevers die gemiddeld meer dan honderd werknemers tewerkstellen, om de drie jaar een verslag op met de inlichtingen betreffende de woon- werkverplaatsingen van de werknemers. Dit verslag wordt voor iedere vestiging met een gemiddelde van ten minste 30 werknemers opgesteld.

In het verslag kunnen de werknemers niet persoonlijk worden geïdentificeerd en worden volgende inlichtingen opgenomen:

- de organisatie van de arbeidstijd;
- de indeling van de werknemers op grond van hun voornaamste verplaatsingswijzen;
- de wijze van toegankelijkheid tot de plaats van tewerkstelling;
- de maatregelen die al werden genomen door de werkgever op het vlak van mobiliteitsbeheer;
- de specifieke mobiliteitsproblemen van de onderneming of organisatie.

De werkgever geeft het verslag, vóór 31 januari van het volgende jaar, aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Deze beheert een databank met, per werkgever, de inlichtingen betreffende de verplaatsingen van de werknemers tussen hun woon- en werkplaats.

De werkgever geeft het verslag, om de drie jaar, aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers. De ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, de werknemers krijgen van de werkgever ook inlichtingen betreffende iedere belangrijke wijziging in het bedrijf die de inhoud van het verslag aanzienlijk zou kunnen wijzigen. Voordat dit verslag naar de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer verzonden wordt en binnen de twee maanden na de ontvangst ervan, moet de ondernemingsraad advies geven over dit verslag.

3.4.19 De diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 89 van 30 januari 2007

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop, door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming en de nood aan bescherming tegen diefstal, de voorwaarden te bepalen waaronder uitgangscontroles kunnen plaatsvinden.

De collectieve arbeidsovereenkomst vereist het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel, die essentieel zijn om de bescherming van de persoonlijke levenssfeer te waarborgen.

Wat het transparantie beginsel betreft, houdt de overeenkomst rekening met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers.

Dus, voorafgaandelijk en bij het opstarten van een systeem van uitgangscontroles moet de werkgever de ondernemingsraad over het systeem informatie verschaffen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

De informatie heeft betrekking op:

- de perimeter van de onderneming of van de werkplaats;
- de diefstalrisico's in de onderneming of op de werkplaats;
- de maatregelen om die risico's te voorkomen of te verhelpen; en
- de controlemethodes

Een uitgangscontrole door een bewakingsagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onttrokken kan enkel worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming heeft. De toestemming van de werknemers betrokken bij uitgangscontroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde controlemethodes evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

3.5.1 De criteria van afdanking en wederaanwerving

De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden⁷, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden. De ondernemingsraad heeft dus op dat vlak een beslissende bevoegdheid.

De te volgen algemene criteria in geval dat voltijdse werknemers wegens economische of technische omstandigheden overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa, zullen eveneens door de ondernemingsraad worden vastgesteld op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

Deze bepaling doet geen afbreuk aan de raadgevende taak van de raad met betrekking tot de algemene criteria die moeten worden toegepast bij wederaanwerving. Ze doet ook geen afbreuk aan de beslissingsmacht van het ondernemingshoofd aangaande de organisatie en de werking van de onderneming.

De Wet geeft de ondernemingsraden opdracht, binnen de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités, een onderzoek te wijden aan de algemene criteria die dienen te worden gevolgd in geval van aanwerving of afdanking van de werknemers. Zij laat aan het ondernemingshoofd de zorg en de verantwoordelijkheid van de beslissing.

De ondertekenaars van de overeenkomst waren van oordeel dat, gelet op de menselijke en sociale aspecten van deze problemen, de ondernemingsraden nauwer dienen te worden betrokken bij het vaststellen van de rangorde volgens welke de afdankingen zullen worden doorgevoerd bij een vermindering van de werkgelegenheid wegens economische of technische omstandigheden. Daarom werden zij het eens om, in het kader van de wet, van de collectieve overeenkomsten en van de beslissingen van de paritaire comités, de algemene criteria die in dergelijke omstandigheden dienen te worden gevolgd, door de ondernemingsraad te laten vaststellen.

De uitoefening van deze opdracht door de ondernemingsraad beperkt geenszins de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van zaken van de onderneming te verzekeren, onverminderd de beschikkingen van artikel 15 a) van de Wet van 20 september 1948. Bijgevolg, brengt ze het gezag van het ondernemingshoofd niet in het gedrang om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties, deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen.

De ondernemingsraad zal tot opdracht hebben om via algemene regels de criteria vast te stellen volgens welke deze afdankingen zullen gebeuren, rekening houdend met zowel het belang van de onderneming als met dat van de werknemers.

Voor de afdankingen zelf wordt de ondernemingsraad ingelicht en geraadpleegd. Zo kan de ondernemingsraad toezicht uitoefenen op de toepassing van de criteria (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikels 3, 5, 6, 7, 11 en 12 en C.A.O. nr. 10 van 8 mei 1973).

3.5.2 Het beheer van de maatschappelijke werken

A. Algemene bepalingen

De ondernemingsraad heeft tot taak al de maatschappelijke werken te beheren die door de onderneming worden ingesteld voor het welzijn van het personeel, tenzij deze worden overgelaten aan het zelfstandig beheer van de werknemers (Wet van 20 september 1948, artikel 15 h)).

De ondernemingsraad heeft dus een beslissende bevoegdheid.

De uitdrukking “maatschappelijke werken” werd meer gepreciseerd in artikel 13 van de C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972.

Onder “maatschappelijke werken” dient men te verstaan, de voordelen die aan de volgende criteria beantwoorden:

- van bestendige aard zijn;
- in de onderneming toegekend zijn;
- tot doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemers van de onderneming en/of van hun gezinsleden;
- niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire beschikking;
- niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Dienen als maatschappelijke werken te worden beschouwd: de voordelen voortvloeiend uit een collectieve ondernemingsovereenkomst, tenzij deze overeenkomst in een andere wijze van beheer heeft voorzien, hetzij uit een collectieve sectorovereenkomst, die uitdrukkelijk in het beheer door de ondernemingsraad heeft voorzien.

Anderzijds, wat de voordelen betreft die bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden die een financiële tussenkomst van het personeel omvatten, heeft de ondernemingsraad tot taak de algemene regels tot toekenning van bedoelde voordelen vast te stellen of te wijzigen en te zorgen voor een oordeelkundig gebruik van de aangelegde fondsen, overeenkomstig het doel dat met de toekenning van deze voordelen wordt nagestreefd.

Wanneer genoemde voordelen slechts aan één of meerdere categorieën van het personeel van de onderneming worden toegekend, zal deze taak gezamenlijk door het ondernemingshoofd en/of zijn afgevaardigden worden waargenomen en door de leden van de ondernemingsraad die de betrokken categorieën van het personeel vertegenwoordigen.

De uitoefening van deze taak doet geen afbreuk aan de contractuele vrijheid van ieder van de betrokken werknemers.

Voor de toepassing van de vorige alinea's komen met name in aanmerking: de fondsen en kassen van onderlinge hulp, de pensioenfondsen, de economaten, de kantines en refectories, de diensten voor leningen en premies, toegestaan door de onderneming met het oog op het verwerven van een woongelegenheid, de ontspannings- en culturele activiteiten.

Het nationaal akkoord verantwoordt deze definitie als volgt:

“Hoewel de Wet van 20 september 1948 het beheer van de maatschappelijke werken aan de ondernemingsraden heeft toevertrouwd, heeft ze niet bepaald wat daaronder diende te worden verstaan. Dat gaf aanleiding tot sommige betwistingen, waaraan de organisaties die dit akkoord ondertekenden, een einde hebben trachten te maken door aan te duiden in welke zin zij de termen “maatschappelijke werken” verstaan.

Dit akkoord strekt ertoe een bepaling te geven van deze werken door sommige algemene criteria vast te leggen.

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat het bestendig karakter van de toegekende voordelen één van de bepalende criteria terzake is, wat elke toevallige gift vanwege de werkgever uitsluit.

Anderzijds, zijn ze van oordeel dat men het toekennen van een contractueel voordeel niet mag beschouwen als een maatschappelijk werk dat aan het beheer van de ondernemingsraad moet worden toevertrouwd, daar de verplichtingen van de werkgever strikt bepaald zijn in een contract, dat met elke werknemer wordt gesloten. De organisaties zijn evenwel overeengekomen dat, wanneer de werknemers van de onderneming of een gedeelte onder hen, zelf tussenbeide komen in de financiering van een contractueel voordeel dat niet wordt toegekend door een entiteit welke juridisch verschillend is van de onderneming, er stof is tot de tussenkomst van de ondernemingsraad of van een fractie ervan, binnen de grenzen die aangeduid zijn in de tekst.

Overigens, zijn de ondertekenende organisaties van mening dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd en dus niet aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans, moeten alle schikkingen worden getroffen om het personeel dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten”.

B. Maatschappelijk werk opgericht in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk

De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk voor het beheer van een maatschappelijk werk van de onderneming, mag niet de vermindering van de voordelen van dit werk tot doel hebben.

Dat is de verantwoording van de bepaling van C.A.O. nr. 9.

De tekst strekt er eveneens toe een regeling te vinden voor de maatschappelijke werken of de contractuele voordelen welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten, die in talrijke ondernemingen ingesteld zijn in de juridische vorm van een vereniging zonder winstoogmerk.

De keuze van dit statuut, die vaak om technische redenen verantwoord is, mag niet tot doel hebben het beheer van deze werken aan de ondernemingsraden te onttrekken. De ondertekenende organisaties zijn dan ook van oordeel dat in de gevallen waar de oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk noodzakelijk was of is, er een band tussen deze laatste en de ondernemingsraden dient gelegd.

Er zijn in de overeenkomst drie mogelijkheden bepaald:

- een maatschappelijk werk eigen aan één enkele onderneming;

- een nieuw maatschappelijk werk gemeenschappelijk aan diverse ondernemingen;
- een bestaand maatschappelijk werk gemeenschappelijk aan diverse ondernemingen.

Wanneer het beheer van een maatschappelijk werk of van contractuele voordelen die een financiële deelneming van het personeel omvatten, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zal een band worden gelegd tussen die vereniging en de ondernemingsraad (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 13bis).

Te dien einde en voor zover de ondernemingsraad de bestaande situatie niet bevestigt of er niet anders over beslist, zal de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk voor de helft samengesteld zijn uit personeelsvertegenwoordigers, aangewezen door de werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad onder de begunstigen van het maatschappelijk werk (dat zijn niet noodzakelijk de leden van de ondernemingsraad).

Wanneer een maatschappelijk werk dat opgericht is in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk, gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, bepaalt C.A.O. nr. 9 het volgende:

De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk voor het beheer van een maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen en het ontwerp van statuten van deze vereniging zullen ter goedkeuring aan de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen worden voorgelegd. De raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk zal in principe paritair samengesteld zijn.

Wanneer het beheer van een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zullen de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen regelmatig een omstandig verslag ontvangen over de werking van dit werk. De opmerkingen op deze verslagen zullen aan de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk worden meegedeeld.

In de verantwoording van deze tekst van de C.A.O. vinden wij volgende beschouwingen: “Als het gaat om de oprichting van een nieuw maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, moeten de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winstoogmerk vooraf goedgekeurd worden door de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen. De samenstelling van de raad van bestuur zal afhangen van de aldus genomen beslissingen. Hij zal in principe paritair samengesteld zijn”.

Bij gebrek aan een goedkeuring kan de vereniging niet worden opgericht. Tenslotte, in het geval van een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan meerdere ondernemingen, kan het inopportuun blijken om wijzigingen aan te brengen aan de vastgestelde werkingsregels.

Tussen de betrokken ondernemingsraden en de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk moet wel in elk geval een wederzijdse voorlichting worden gewaarborgd.

Deze voorlichting moet de vorm aannemen van regelmatige en omstandige rapporten over de werking van het maatschappelijk werk. De raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk zal in kennis worden gesteld van de opmerkingen welke desbetreffend door de ondernemingsraden zullen worden gemaakt.

Anderzijds, zal men bij de hernieuwing van de raad van bestuur geleidelijk het beginsel van de paritaire samenstelling van deze raad trachten in te voeren volgens de meest aangepaste methodes.

Het spreekt vanzelf, dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de raad van bestuur van de vereniging zonder winstoogmerk niet tot gevolg mag hebben dat de bepalingen van de Wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk worden miskend.

De door dit akkoord aan de wettelijke bepalingen aangebrachte verduidelijkingen doen hoegenaamd geen afbreuk aan een eventueel autonoom beheer van de maatschappelijke werken door de werknemers (C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972, artikel 13).

Wat de economaten betreft, is de terzake geldende Wet die van 15 mei 1956 over de economaten.

3.5.3 Het arbeidsreglement

De ondernemingsraad heeft tot taak het arbeidsreglement van de onderneming op te maken of te wijzigen en alle nodige maatregelen te treffen om het personeel terzake voor te lichten (Wet van 20 september 1948, artikel 15d)).

De ondernemingsraad heeft dus op dit vlak een beslissende bevoegdheid.

Het arbeidsreglement is een uiteenzetting van de arbeidsvoorwaarden die door de werkgever wordt opgesteld en ter kennis gebracht van de werknemers op de manier die door de Wet van 8 april 1965 die het arbeidsreglement verplicht maakte, uitdrukkelijk wordt omschreven.

De wet is van toepassing op alle personen die arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, zoals: de arbeiders, bedienden, leerlingen, zeelieden en binnenschippers en op de werkgevers die deze personen tewerkstellen.

Alle werkgevers zijn verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Deze verplichting geldt niet voor bepaalde werknemers. Het betreft hier meer specifiek:

- personen die tewerkgesteld zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeid;
- het varend personeel van de visserijbedrijven en van het vervoer in de lucht;
- de doctors in de geneeskunde, de tandartsen, de apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- het varend personeel van de koopvaardij;
- het personeel tewerkgesteld bij werkgevers die onder het nationaal paritair comité voor het havenbedrijf ressorteren;

- de arbeiders tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair subcomité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen ressorteren;
- de seizoens- of gelegenheidswerknemers in de tuinbouwsector (Koninklijk Besluit van 30 december 1991), onder bepaalde voorwaarden.

In ieder arbeidsreglement onderscheiden we:

- bepalingen die erin moeten opgenomen zijn volgens de wet op het arbeidsreglement;
- bepalingen die erin moeten opgenomen zijn volgens andere wetten, besluiten of collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op interprofessioneel niveau;
- vrije bepalingen voortvloeiend uit een overeenkomst in de onderneming.

A. Bindende bepalingen krachtens de wet op het arbeidsreglement

1) De uurroosters

Op het vlak van de uurroosters moet het arbeidsreglement volgende punten vermelden:

- de regelmatige werkuren (de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden) en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid (bv. zaterdag en zondag); voor de werknemers die deeltijds werken moeten deze aanwijzingen afzonderlijk worden opgenomen voor elke deeltijdse arbeidsregeling;
- de volledige arbeidscyclus indien het werk verdeeld wordt over verschillende weken;
- het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt;
- in geval van toepassing van flexibele uurroosters (artikel 20 bis van de wet van 16 maart 1971):
 - de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal uren die over een referteperiode moeten gepresteerd worden;
 - het begin en het einde van de referteperiode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
 - de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden.

2) Andere verplichte vermeldingen

Buiten het/de uurrooster(s) moet het arbeidsreglement volgende elementen bevatten:

- de wijzen van meting (betaling per stuk, per uur, per maand, ...) en de controle van het werk (bv. punteerklok) om het loon te bepalen;
- de wijze, het tijdstip en de plaats van de betaling van het loon;
- de opzegtermijnen en de dringende redenen voor het beëindigen van de overeenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn (deze redenen zijn slechts een aanwijzing, de rechtbanken behouden hun beoordelingsbevoegdheid);
- de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;
- de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen; het beroep dat openstaat voor de werknemers die bestraft worden;

- de plaats waar de verbandkist zich bevindt en waar de persoon te bereiken is die aangeduid werd om de eerste hulp te geven;
- de duur van de jaarlijkse vakantie; de toekenningsmodaliteiten voor deze vakantie evenals de datum van de collectieve jaarlijkse vakantie;
- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;
- de namen van de geneesheren tot wie de getroffene van een arbeidsongeval zich mag wenden wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische of verplegingsdienst of vast erkende dokter gevestigd is;
- het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en de beambten kunnen worden bereikt die belast zijn met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- het bewijs dat de werknemers werden geraadpleegd;
- de vermelding van de naam en het adres van de kas voor jaarlijks verlof;
- de vermelding van de CAO's die gesloten werden op ondernemingsvlak m.b.t. de arbeidsvoorwaarden;
- de datum en handtekening van de werkgever (en desgevallend van twee werknemersleden van de ondernemingsraad).
- de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeven arbeidsovereenkomsten en andere documenten;
- de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole.

Al deze verplichte vermeldingen moeten slechts in het arbeidsreglement opgenomen worden in de mate dat zij beantwoorden aan de aard van de onderneming en aan de organisatie van het werk. Zo is de vermelding inzake de ploegenarbeid maar nodig indien in de onderneming zulk arbeidsstelsel wordt toegepast.

B. Bindende bepalingen krachtens andere wetten en besluiten

Ook andere wetten en besluiten dan de wet op het arbeidsreglement kunnen in bepalingen voorzien die in het arbeidsreglement moeten voorkomen.

Zo moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen:

- de maatregelen genomen tot bescherming van de werknemer tegen ongewenst seksueel gedrag op de werkplaats (een beginselverklaring waarbij seksuele intimiteiten ongewenst zijn, de aanduiding van een vertrouwenspersoon of van de dienst die de slachtoffers moet opvangen, de manier waarop hulp en steun kan gegeven worden aan de slachtoffers, de procedure van klachtenbehandeling en de voorziene sancties) (Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk);
- de opsomming van de wettelijke feestdagen (of de lokale of regionale feestdagen die ze vervangen) en de dagen ter vervanging van de feestdagen;
- de tekst van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 met betrekking tot de gelijke loonsbehandeling van mannen en vrouwen.

C. Bepalingen die niet verplicht in het arbeidsreglement moeten voorkomen

Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten waarover de werkgevers en werknemers tot een akkoord gekomen zijn.

Deze vrije bepalingen mogen natuurlijk niet in strijd zijn met de geldende wettelijke bepalingen. Zo mag niet worden bepaald dat de werkgever geen overloon moet betalen in geval van overwerk, daar deze bepaling in strijd is met de wet op de arbeidsduur (Wet van 8 april 1965, artikel 10).

D. Procedure om het arbeidsreglement op te stellen of te wijzigen

Wet van 8 april 1965, artikel 11.

Indien er een ondernemingsraad bestaat in de onderneming wordt het arbeidsreglement opgesteld of gewijzigd door dit orgaan. Bij gebrek aan ondernemingsraad wordt het reglement opgesteld door de werkgever en ter kennis gebracht van het personeel volgens een geijkte procedure.

- a) Ieder lid van de ondernemingsraad heeft het recht aan de ondernemingsraad ontwerpen van een nieuw reglement of van wijzigingen aan het bestaande reglement voor te stellen. Bijgevolg, kunnen de personeelsafgevaardigden ook voorstellen doen.
- b) Wanneer door een lid (of leden) van de ondernemingsraad een voorstel wordt gedaan, bezorgt de werknemer de tekst van het ontwerp aan elk lid van de ondernemingsraad. Bovendien, moet elk ontwerp tegelijk met de mededeling aan de leden van de ondernemingsraad, ter kennis worden gebracht van het personeel door aanplakking op een zichtbare en makkelijk toegankelijke plaats van de onderneming.
- c) De ingediende ontwerpen worden door de voorzitter van de ondernemingsraad op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste 15 dagen vóór en uiterlijk 30 dagen na de aankondiging van de ontwerpen vergadert. Indien de werkgever weigert een ontwerp op de dagorde te zetten of als hij de vastgestelde termijnen niet naleeft, dient de bevoegde inspectie te worden verwittigd.
- d) Wordt in de ondernemingsraad een akkoord bereikt, dan is de zaak afgehandeld. Wanneer tijdens de bespreking in de ondernemingsraad echter blijkt dat een akkoord onmogelijk is met betrekking tot het ontwerp of tot een van de punten ervan, dan moet de voorzitter van de ondernemingsraad de bevoegde inspectie op de hoogte stellen van het geschil uiterlijk 15 dagen na de dag van de vergadering tijdens dewelke het gebrek aan overeenstemming werd vastgesteld. De bevoegde inspectie is volgens de onderneming de inspectie van de sociale wetten, de inspectie van het mijnwezen of de inspectie van de springstoffen.
- e) Binnen een termijn van 30 dagen zal een inspecteur trachten de verschillende standpunten te verzoenen. Wij benadrukken het feit dat de inspecteur niet tot taak heeft te proberen een overeenkomst te sluiten over het arbeidsreglement tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgeversvertegenwoordigers. Hij kan niet beslissen maar wel voorstellen doen en een advies geven.

- f) Indien de inspecteur er niet in slaagt de partijen te verzoenen, stelt hij een proces-verbaal van niet-verzoening op.
Binnen 15 dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening wordt het geschil door de voorzitter van de ondernemingsraad voorgelegd aan:
- ofwel het paritair comité dat bevoegd is voor de onderneming;
 - ofwel, als er voor de onderneming geen bevoegd paritair comité is, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- De Nationale Arbeidsraad brengt dan het geschil voor een paritair comité, dat zich erover zal uitspreken.
- g) Het paritair comité zal een laatste keer proberen de partijen te verzoenen of, met andere woorden, te komen tot een akkoord voor wat de tekst van het arbeidsreglement betreft.
- h) Mislukt deze laatste verzoeningspoging, dan moet het paritair comité het geschil beslechten. Het zal voor de betwiste punten moeten uitmaken wat wel of niet in het arbeidsreglement komt. De beslissing van het paritair comité is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 % van de stemmen uitgebracht door ieder der partijen heeft bekomen. Binnen de acht dagen na de uitspraak, wordt de beslissing van het paritair comité ter kennis gebracht van de werkgever en van elk lid van de ondernemingsraad.
- i) Het arbeidsreglement of de wijzigingen aan het arbeidsreglement treden in werking:
- 15 dagen na het akkoord over het nieuwe arbeidsreglement of de wijzigingen;
 - of 15 dagen na de beslissing van het paritair comité.

In het akkoord of de beslissing kan evenwel een andere datum van inwerkingtreding worden vastgesteld.

Het reglement en zijn wijzigingen worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever en door ten minste twee afgevaardigden van de werknemers in de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement kan worden gewijzigd zonder het akkoord van de ondernemingsraad of van het personeel (Wet van 8 april 1965, artikel 14):

- Wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de arbeidsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, alsook van de rusttijden, en dat ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.
Wanneer de werkgever tijdelijk afwijkt van de uren van aanvang en einde van de arbeidsdag, moet hij dat ten minste 24 uren vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemer. Deze kennisgeving zal gebeuren door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht. Het bericht vermeldt de datum van de inwerkingtreding van de afwijking.
- In geval van afwijking van de volgende bepalingen van het arbeidsreglement:
 - de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
 - de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
 - de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;

- de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;
- de naam van het hoofd van de dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;
- de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
- de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
- de dagen ter vervanging van de feestdagen;
- de duur van de jaarlijkse vakantie, alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
- de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werk-omstandigheden;
- de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pest-erijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
- de informatie rond het bestaan van een uitgangscontrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.
- ...

Kort samengevat, luidt de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als volgt:

- Werd er op sectorieel vlak een Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten, dan moet de procedure worden gevolgd die door het paritair comité werd vastgesteld. Bij ontstentenis van een bijzondere procedure, blijven de twee klassieke procedu-

res, namelijk deze van de artikels 11 en 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, van toepassing.

- Werd er op sectorieel vlak geen Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten, dan wordt het arbeidsreglement gewijzigd:
 - door de Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en alle vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn binnen de vakbondsafvaardiging. De wijziging treedt in werking op de dag waarop de overeenkomst ter griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt neergelegd;
 - door het ontwerp dat aan het paritair comité wordt voorgelegd door de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, voor zover het paritair comité dat ontwerp niet heeft verworpen.

Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet op een goed zichtbare en toegankelijke plaats worden aangeplakt (Wet van 8 april 1965, artikel 15).

Op dezelfde plaats moeten de ontwerpen en berichten waarvan wij eerder spraken, ook aangeplakt worden.

Iedere werknemer moet op elk ogenblik en zonder tussenpersoon inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en van de wijzigingen ervan.

De plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet makkelijk toegankelijk zijn.

Een afschrift van het arbeidsreglement en van de wijzigingen wordt aan elke werknemer overhandigd zonder dat daartoe een aanvraag moet worden gedaan.

Zo nodig, geven wij hieronder een uittreksel van de verklaring afgelegd door de Minister van Werk in de Senaatscommissie bij de bespreking van de wet op het arbeidsreglement: “De bestaande praktijk volgens dewelke vele firma’s een exemplaar van het werkplaatsreglement aan hun personeel uitreiken, wordt veralgemeend. De werkgever is dus gehouden aan alle werknemers een afschrift van het arbeidsreglement te overhandigen.”

Binnen 8 dagen na de inwerkingtreding van het arbeidsreglement of van de wijzigingen eraan, stuurt de werkgever een afschrift aan de Inspectie van de sociale wetten.

3.5.4 De jaarlijkse vakantie

De ondernemingsraad heeft tot taak de data van de jaarlijkse vakantie te bepalen en indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren (Wet van 20 september 1948, artikel 15 g)).

De ondernemingsraad heeft dus terzake een beslissingsbevoegdheid.

Deze bevoegdheid wordt uitgeoefend in het kader van de wetgeving op de jaarlijkse vakantie van de loontrekkenden. Wij vinden de volgende bepaling in artikel 63 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 met betrekking tot de jaarlijkse vakantie:

- De datum van de vakantie wordt jaarlijks vastgesteld door het bevoegd paritair comité.
- De Minister van Sociale Zaken dient op de hoogte te worden gesteld van deze beslissing uiterlijk op 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de vakantie moet worden genomen.
- Indien het paritair comité zijn beslissing niet op de datum vastgesteld in alinea 2 heeft bekend gemaakt, wordt de datum van de vakantie vastgesteld door de ondernemingsraad of, zo er geen ondernemingsraad is, in overleg tussen werkgever en werknemer.
- Indien de werkgever zijn personeel gezamenlijk vakantie wil geven, dan wordt de datum, bij gebrek aan een rechtstreeks akkoord tussen de partijen, vastgesteld door de werkgever, met instemming van de groepering(en) waarbij de meerderheid van zijn personeel is aangesloten.
- Bij onenigheid omtrent de datum van de vakantie, wordt het geschil betwist door de Arbeidsrechtbank of, bij ontstentenis, door de Vrederechter.

De beslissingsbevoegdheid van de ondernemingsraad bestaat hierin, dat hij niet alleen bekrachtigt wat door de directie als vakantieregeling wordt voorgesteld, maar ook het initiatief moet nemen om een regeling uit te werken die rekening houdt met de vereisten van de dienst en met de rechtmatige verlangens van de werknemers. Het is dus wenselijk dat de ondernemingsraad rechtstreeks kennis krijgt van die verlangens, bijvoorbeeld door een referendum bij de werknemers.

Het is dus de ondernemingsraad die het personeelsverloop bepaalt.

De ondernemingsraad heeft ook het recht tussenbeide te komen telkens als de wettelijke bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie niet worden nageleefd.

3.5.5 De vervanging van betaalde feestdagen

Wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een gewone dag waarop normaal niet gewerkt wordt (bv. zaterdag), wordt de feestdag vervangen door een gewone activiteitsdag (Wet van 4 januari 1974, artikel 6).

Indien er geen bij koninklijk besluit bekrachtigde Collectieve Arbeidsovereenkomst bestaat (Nationale Arbeidsraad, paritair comité, paritair subcomité) die deze vervanging vaststelt, wordt de beslissing op het niveau van de onderneming genomen. Het is de ondernemingsraad die de beslissing moet nemen. Is er geen ondernemingsraad, dan wordt deze taak volbracht door de vakbondsafvaardiging, in overleg met de werkgever (Wet van 4 januari 1974, artikel 8).

3.5.6 Betaald educatief verlof

Het betaald educatief verlof is het systeem van individueel opleidingsverlof, dat vanaf 1 september 1985 het systeem van de kredieturen vervangt.

Het educatief verlof wordt omschreven als het recht dat toegekend wordt aan voltijdse en aan bepaalde deeltijdse werknemers in de privé-sector. Dit recht stelt hen in

staat bepaalde opleidingen te volgen met behoud van hun normale loon, betaald op het normale tijdstip.

De werkgever is dus verplicht gevolg te geven aan een aanvraag om toekenning van betaald educatief verlof wanneer de belanghebbende werknemer en de gevolgde opleiding voldoen aan de wettelijke voorwaarden.

A. Betrokken werknemers

Kunnen aanspraak maken op het voordeel van het betaald educatief verlof, de werknemers:

- die regelmatig ingeschreven zijn voor één of meer door de wet bedoelde opleidingen en die opleidingen volgen;
- die voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn in het kader van één of meerdere arbeidsovereenkomsten, of die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst voltijdse arbeid verrichten onder het gezag van één of meer personen.

B. Uitgesloten werknemers.

Er kan geen betaald educatief verlof worden toegestaan aan de werknemers:

- die tewerkgesteld zijn door de Staat (statutair of contractueel), de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut. (Opgelet: de contractuele werknemers tewerkgesteld bij een autonoom overheidsbedrijf kunnen wel aanspraak maken op betaald educatief verlof)
- die behoren tot het onderwijzend personeel (maar het administratief, technisch en werkliedenpersoneel behorend tot de privé-sector heeft wel recht op educatief verlof);
- die voor de gevolgde opleiding(en) een vergoeding voor sociale promotie vragen.

C. Opleidingen die recht geven op betaald educatief verlof

Alleen de opleidingen die uitdrukkelijk bedoeld zijn door de wet en die minimum 32 uren per jaar omvatten, geven recht op betaald educatief verlof.

Deze opleidingen zijn beroeps- of algemene opleidingen.

Er dient geen verband te bestaan tussen de opleidingen en de functie die wordt uitgeoefend door de persoon die ze volgt. Sommige opleidingen werden echter uitgesloten van het voordeel van het verlof, omdat de Erkenningscommissie van het

betaald educatief verlof meende dat zij geen enkel verband hadden met de beroepsactiviteit van de werknemers of met om het even welk beroepsgebonden vooruitzicht. Een volledige lijst van alle uitgesloten opleidingen kan verkregen worden bij de Directie van het betaald educatief verlof van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of op de site <http://www.werk.belgie.be>.

D. Duur en spreiding van het verlof

De werknemer heeft het recht om, met behoud van zijn normaal loon dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald, op het werk afwezig te zijn gedurende een

aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde cursussen (effectief aanwezige lesuren) en waarvan het maximum per jaar is vastgesteld.

- Voor de lesuren die niet samenvallen met de normale arbeidstijd is het jaarlijkse plafond op 1 september 2006 vastgesteld op:
 - 100 verlofuren indien een beroepsopleiding gevolgd wordt,
 - 80 verlofuren bij een algemene opleiding,
 - 100 verlofuren zo er tijdens hetzelfde schooljaar een algemene en een beroepsopleiding wordt gevolgd.
- Voor de lesuren die samenvallen met de normale arbeidstijd wordt het maximum aantal verlofuren gebracht op:
 - 105 uren bij een beroepsopleiding;
 - 85 uren bij een algemene opleiding,
 - 105 uren zo er tijdens hetzelfde schooljaar een algemene en een beroepsopleiding wordt gevolgd.
- Zonder rekening te houden met het samenvallen van werk- en lesuren:
 - 80 uren voor één of meerdere taalleergangen
 - 100 uren voor een taalcursus samen met een andere beroepsopleiding. (Het volgen van een taalcursus samen met een algemene opleiding geeft slechts recht op 80 uren.
- Voor opleidingen die leiden tot een diploma van bachelor of master afgeleverd door een Belgische universiteit of door een inrichting voor hoger onderwijs van het lange type worden maximaal 120 verlofuren toegekend.
- De werknemers die examens voorbereiden voor de centrale examencommissie hebben tussen de inschrijving voor een examensessie en de deelname aan de examens recht op een aantal verlofuren dat gelijk is aan driemaal de wekelijkse arbeidsduur.
- Op vraag van de paritaire sectoren en na advies van de Erkenningscommissie kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor beroepsopleidingen waarvan vaststaat dat ze tegemoet komen aan tekorten op de arbeidsmarkt, beslissen dat deze recht geven op 180 verlofuren.
- Na gemotiveerd advies van de Erkenningscommissie kan de FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor opleidingen over elementaire basisvaardigheden ook een uitbreiding tot 180 uren voorzien.

De deeltijdse werknemers kunnen genieten van het betaald educatief verlof tijdens hun normaal gepresteerde uren en in verhouding tot de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld door de collectieve overeenkomst, door de wet of in het arbeidsreglement.

Het betaald educatief verlof voor opleidingen die worden georganiseerd in het schooljaar, wordt opgenomen tussen de aanvang van de opleiding (of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving) en het einde van de eerste examenzittijd van de opleiding. In geval van tweede zittijd wordt bovenvermelde termijn verlengd tot aan het eind van deze zittijd.

Het betaald educatief verlof voor opleidingen die niet in het schooljaar worden georganiseerd, wordt genomen tussen het begin en het einde van de opleiding.

E. Verlies van het recht op betaald educatief verlof

Een werknemer kan het recht op betaald educatief verlof verliezen als hij de cursussen opgeeft of onderbreekt, als zijn regelmatige aanwezigheid in de lessen onvoldoende is, als hij zich tijdens zijn verlofdagen aan een winstgevende, zelfstandige of bezoldigde bezigheid begeeft en in geval van opeenvolgende mislukkingen (drie keer dezelfde opleiding volgen).

F. Planning van het verlof

De ondernemingsraad stelt in de onderneming een planning op voor het educatief verlof. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad gebeurt de planning in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming, of bij ontstentenis hiervan, in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemers.

De planning vormt een kader binnen hetwelk de verschillende individuele aanvragen voor verlof worden behandeld. In geval van onvoorziene of dwingende omstandigheden, kan ervan worden afgeweken, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of de werknemer.

Bijzondere regels inzake gebruikmaking van het verlof kunnen dan worden vastgesteld in onderlinge overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemers, die op hun verzoek kunnen worden bijgestaan door vakbondsafvaardigingen.

In de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In een onderneming die meer dan 50 werknemers tewerkstelt kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen, met dien verstande dat ten minste één werknemer per functie de toestemming moet krijgen om wegens die reden afwezig te zijn en op voorwaarde dat vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een akkoord in die raad, het bevoegde paritair comité, heeft vastgesteld wat onder “dezelfde functie” moet worden verstaan.

Deze planningregels gelden enkel voor gelijktijdige afwezigheden, niet voor alternerende.

In de bedrijven waar er meer dan 100 werknemers tewerkgesteld worden, bestaat de mogelijkheid om op bedrijfsniveau een collectieve overeenkomst af te sluiten in verband met de planning. Deze door alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden getekende overeenkomst heeft voorrang op alle individuele die met bepaalde werknemers zouden afgesloten zijn.

Wettelijke en reglementaire bepalingen:

- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hoofdstuk IV, afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers, artikels 108 tot 144 (B.S. van 24 januari 1985).
- Koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (B.S. van 10 augustus 1985).

N.B. Deze reglementaire basisteksten zijn sedert hun inwerkingtreding het voorwerp geweest van belangrijke veranderingen.

3.5.7 De overname van de bevoegdheid van het Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk

Paragraaf j) van artikel 15 van de wet van 20 september 1948 bepaalt: Volgens bij koninklijk besluit vast te stellen voorschriften en voorwaarden kunnen de ondernemingsraden bevoegd worden om de functies te vervullen verleend aan de Comités voor de Preventie en de Bescherming op het Werk, ingevoerd bij wet van 4 augustus 1996 (Wet van 20 september 1948, artikel 15 j)).

De ondernemingsraad kan beslissen dat hij in de toekomst de aan een Comité voor de Preventie en de Bescherming op het Werk opgedragen taken zal vervullen onder de volgende voorwaarden:

- de beslissing kan eerst worden genomen na voorafgaand eensluidend advies van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk;
- de beslissing kan alleen dan worden genomen wanneer de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad minstens 60 % van de personeelsleden verenigen;
- de ondernemingsraad zal vooraf een beroep moeten doen op de medewerking van personen die reeds zitting hebben in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en met name van de preventie-adviseurs, van het lid of de leden van het leidend personeel, van de maatschappelijk assistent van de preventiedienst en in voorkomend geval van de technici van de onderneming;
- de beslissing heeft pas uitwerking na goedkeuring door de Minister tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort.

3.5.8 De bescherming van het loon van de werknemers

De artikelen 5 en 9 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon, bepaalt dat de betaling van het loon in geld moet gebeuren van hand tot hand of in giraal geld (artikel 5 § 1).

Voor de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector beslist de ondernemingsraad om de uitbetaling van het loon in geld te laten gebeuren volgens één van de hierboven bepaalde wijzen.

3.5.9 Outplacement

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 51 van 10 februari 1992, bindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 april 1992, omschrijft outplacement als “een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd het outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien”.

De werkgever die van plan is een beroep te doen op outplacement, is gehouden de werknemersvertegenwoordigers daarover in te lichten en te raadplegen.

Deze raadpleging betreft het principe van het gebruik van outplacement in de onderneming.

De aanduiding van het outplacementbureau gebeurt door de ondernemingsraad wanneer het aantal werknemers dat betrokken is bij de outplacementopdracht:

- minstens gelijk is aan 10 in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- minstens 10 % bedraagt van het aantal werknemers in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- bedraagt minstens 30 in de ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld tenminste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van stemmen uitgebracht door de werkgeversafvaardiging. Het gaat hier dus om een stemming met dubbele meerderheid.

Krachtens de C.A.O. nr. 82 van 10 juli 2002 (in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers) hebben bepaalde werknemers die de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht op outplacementbegeleiding. Deze materie behoort evenwel niet tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

3.5.10 Aanvullende pensioenen

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Aanvullend pensioen is het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na pensionering, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte stortingen worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

De beslissing om een aanvullend pensioenstelsel in te voeren, te wijzigen of ervan af te wijken, hangt af van de exclusieve bevoegdheid van de werkgever. Indien het aanvullend pensioenstelsel bij de invoering ervan of op een later ogenblik er echter in

voorziet dat de werknemer persoonlijk bijdraagt tot de financiering van de pensioenverbintenis en dat deze verbintenis geldt voor alle werknemers van de onderneming, dan wordt de beslissing in dat geval genomen door een collectieve overeenkomst, als er binnen de onderneming een ondernemingsraad of een Comité voor de Bescherming en de Preventie op het Werk of een vakbondsafvaardiging bestaat.

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis, het Comité voor de Bescherming en de Preventie op het Werk, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging, geeft voorafgaand advies over de volgende zaken:

- de keuze van een pensioeninstelling en de overdracht naar een andere pensioeninstelling;
- de financieringsmethode van de pensioenverbintenis en de structurele wijzigingen van deze financiering;
- de vaststelling van de voorbehouden en het jaarlijks opmaken van de pensioenfiche met de verworven rechten;
- de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement.

Als de pensioenverbintenis beperkt is tot een deel van de werknemers van de onderneming, wordt deze adviesbevoegdheid uitgeoefend door de leden van de raad, van het comité of de vakbondsafvaardiging, die de werknemers vertegenwoordigen voor wie de pensioenverbintenis geldt, op voorwaarde dat minstens 10 % van deze werknemers daarom verzoeken.

3.5.11 Tijdskrediet

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001.

Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis bepaalt dat de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet kan uitstellen, intrekken of wijzigen om ernstige interne of externe redenen.

In de commentaar bij artikel 14 wordt gepreciseerd wat als ernstige of externe redenen worden beschouwd: de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

De ernstige redenen worden niet verder gedefinieerd. Daarom bepaalt C.A.O. nr. 77 bis dat de ondernemingsraad deze redenen voor de onderneming kan verduidelijken. Dit is echter geen verplichting voor de onderneming.

De werkgever kan ook de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door :

1. de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
2. het arbeidsreglement bij ontstentenis van deze organen.

De commentaar bij artikel 14 verduidelijkt verder dat teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen tijdelijk als geval-

len voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering kunnen worden beschouwd.

Artikel 15 van de C.A.O. nr. 77 bis bepaalt dat wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5% van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, er voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme wordt toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

De drempel van 5% kan gewijzigd worden. Deze drempel kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd:

1. op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
2. op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité de drempel gewijzigd heeft.

Wanneer de drempel gewijzigd wordt door het arbeidsreglement heeft de ondernemingsraad beslissingsbevoegdheid.

Artikel 16 van de C.A.O. nr. 77 bis kent het voorkeur- en planningsmechanisme toe aan de ondernemingsraad.

3.5.12 Ouderschapsverlof

“ Als hij aan de voorwaarden van de betrokken regelgeving voldoet, kan de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof opnemen.

Dit recht kan geregeld worden door:

- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (in de meeste gevallen);
- of door het collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 gesloten op 29 april 1997 in de Nationale Arbeidsraad.

De ondernemingsraad heeft geen bevoegdheden wat betreft het ouderschapsverlof toegekend in het kader van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997.

Als een werknemer zijn recht op ouderschapsverlof wenst uit te oefenen op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64, worden de organisatieregels, in het bijzonder in het kader van het eventuele uitstel van het ouderschapsverlof, vastgesteld door de ondernemingsraad overeenkomstig de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 9 gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad.”

3.6.1 De sociale en industriële wetgeving

De ondernemingsraad heeft tot taak te zorgen voor de stipte toepassing van de sociale en industriële wetgeving ter bescherming van de arbeiders (Wet van 20 september 1948, artikel 15 f)).

De ondernemingsraad krijgt dus op dit gebied een toezichthoudende rol toegewezen. Het gaat ondermeer over de wetgeving betreffende:

- de arbeidsreglementering, m.a.w. alles wat verband houdt met de arbeid: de betaling van het loon, het arbeidsreglement, de wet op de arbeid, de jaarlijkse vakantie en de betaalde feestdagen; de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid (onderzoek van de verslagen van het comité), enz;
- de sociale verzekeringen en de sociale voorzorg, m.a.w. de wettelijke verplichtingen op administratief en financieel vlak die het arbeiders- en bediendencontract met zich meebrengt voor werkgevers en werknemers, de arbeidsongevallen, de veiligheid, de beroepsziekten, de ouderdomspensioenen, het pensioen voor bedienden, het mijnwerkerspensioen, de ziekte en invaliditeit, de werkloosheid, de sociale zekerheid, de kinderbijslagen, enz;
- de wetgeving betreffende de beschermde inrichtingen (titel I van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).

De ondernemingsraad heeft tot taak te zorgen voor de toepassing van elke algemene bepaling van sociale aard die de onderneming aangaat (Wet van 20 september 1948, artikel 15 f)).

De ondernemingsraad heeft bijgevolg op dit vlak enkel een toezichthoudende bevoegdheid.

Wij kunnen vermelden als algemene bepaling welke de onderneming op sociaal gebied aanbelangt:

- de sociale bepalingen van het bevoegd paritair comité die van toepassing zijn op de onderneming;
- de sociale akkoorden gesloten op het vlak van de onderneming;
- de maatregelen van sociale aard getroffen door de werkgever.

3.6.2 De sociale herklassering van gehandicapten

De Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale herklassering van de mindervaliden bepaalt in artikel 21, § 2 dat na advies van het bevoegd paritair comité en voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de Koning voor iedere bedrijfstak het aantal mindervaliden bepaalt die moeten worden tewerkgesteld.

Krachtens artikel 21, § 4 van dezelfde wet is de ondernemingsraad ermee belast te zorgen voor de uitvoering van deze maatregel.

De Wet van 16 april 1963 voorziet erin dat de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel, alsook de door de Koning benoemde ambtenaren, zorgen voor de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de gehandicapten.

De raadsleden moeten ervoor zorgen dat de gehandicapte werknemers in de eerste plaats in aanmerking komen voor de werken die hen het best passen.

Overigens, kan de ondernemingsraad de volgende taken in verband met de tewerkstelling van deze werknemers op zich nemen:

- voorrang verlenen aan de gehandicapten ingeschreven bij het Rijksfonds;
 - ervoor zorgen dat wordt vermeden dat hen werkzaamheden worden opgelegd die vreemd zijn aan hun beroepsopleiding of omscholing, zodat hun veiligheid niet in het gedrang komt;
- bij het aanbieden van een werkgelegenheid moet gelet worden op hun overblijvende geschiktheid en bekwaamheden, hun leeftijd, kunnen, verblijfplaats, wensen, in voorkomend geval met hun vroeger beroep, of de uitslag van het onderzoek inzake voorlichting bij studie en beroepskeuze en de resultaten van elke beroepsopleiding, alsmede op de specifieke eisen van elk beroep;
- waken over de naleving van alle wettelijke verplichtingen inzake de tewerkstelling van gehandicapten.

Voor wat meer bepaald de aanwervingscriteria betreft, moet erop worden gelet dat het resultaat van het medisch onderzoek aan de betrokkene wordt meegedeeld. Geen enkele kandidatuur mag worden verworpen om medische redenen indien de lichamelijke toestand geen hinderpaal zou zijn voor de goede uitoefening van het aangeboden werk.

Het koninklijk besluit van 5 juli 1963 benadrukt het feit dat de werkgevers voor de gehandicapten moeten instaan voor het verwerven van een werkelijke beroepskwalificatie, door hen de nodige algemene en praktische beroepskennis bij te brengen en eventueel daartoe bij het personeel een monitor aan te wijzen, die met deze vorming belast wordt.

3.6.3 De startbaanovereenkomst

Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

A. Doel, doelgroep en betrokken werkgevers

Het startbanenstelsel wil jongeren (<26 jaar) de kans geven om zich zo snel mogelijk en op een duurzame manier in te schakelen op de arbeidsmarkt. Hiervoor worden drie instrumenten ingezet:

- een verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven,
- een lastenverlaging voor alle werkgever die laaggeschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst,
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van een werkuitkering, voor alle werkgevers die erg laag geschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst.

Alle jongeren, geschoold of niet geschoold komen in aanmerking voor de startbaanovereenkomst als zij minder dan 26 jaar zijn en ingeschreven zijn als werkzoekende. Na indiensttreding blijven jongeren in het stelsel tot aan het einde van het kwartaal waarin ze 26 jaar worden. Bij de instap speelt een eventuele vroegere werkervaring van de jongere, zelfs in het kader van een startbaanovereenkomst, geen enkele rol: enkel de leeftijd is van belang. Tussen het moment van instap en het einde van het kwartaal waarin de jongere 26 jaar wordt mag hij voor een onbeperkt aantal werkgevers werken.

Elke werkgever mag jongeren in dienst nemen, zo veel als hij maar wil. Het startbanenstelsel mikt echter vooral op de werkgevers die verplicht zijn jongeren aan te werven en op werkgevers die laaggeschoolde jongeren willen aanwerven, gebruik makend van de voorziene lastenverlaging.

De werkgevers in de private sector hebben een individuele en bijkomende collectieve verplichting om jongeren aan te werven. Elke werkgever die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers in dienst had, moet een aantal jongeren tewerkstellen a rato van 3% van het in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar. Deze verplichting moet nageleefd worden op het niveau van de juridische entiteit. Bovenop deze individuele verplichting moeten alle werkgevers uit de private sector samen een extra aantal jongeren in dienst nemen a rato van 1% van het globaal, in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar van de werkgevers die een individuele jongerenverplichting hebben.

De werkgevers van de openbare sector en private non-profitsector die op 30 juni van het voorgaand jaar minstens 50 werknemers in dienst hadden moeten jongeren tewerkstellen a rato van 1,5% van het in voltijdse equivalenten berekend personeelsbestand van het 2de kwartaal van het voorgaand jaar.

B. Types overeenkomsten die de hoedanigheid van startbaanovereenkomst (SBO) kunnen hebben

- SBO type 1: een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur (minstens halftijds);
- SBO type 2: een combinatie van een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur (minstens halftijds) en een opleiding in een alternerend stelsel;
- SBO type 3: Een leerovereenkomst, stageovereenkomst (opleiding tot ondernemingshoofd) of overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling (Franse Gemeenschap).

Bij aanwerving van een jongere onder SBO type 1 heeft de werkgever de mogelijkheid om gedurende de eerste 12 maanden van de tewerkstelling, aan de opleiding van die jongere een bedrag te besteden dat gelijk is aan maximum 10 % van zijn loon. In dit geval mag de werkgever het normaal loon van de jongere verminderen met dit bedrag. Het effectief loon mag echter niet lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

C. rol van de ondernemingsraad

De werkgever moet jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de werknemersafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, het subregionaal tewerkstellingscomité rapporteren en meedelen waaraan voornoemde 10 % precies besteed werd.

De werkgevers uit de private sector of het geheel van de werkgevers uit de private sector die tot éénzelfde sector behoren, die vrijstelling van de verplichting om startbaanovereenkomsten te sluiten wensen te bekomen moeten daartoe een aanvraag bij de Minister indienen. Indien de aanvraag uitgaat van één of meerdere werkgevers uit de private sector die tot eenzelfde sector behoren, moet deze onder andere het advies van de Ondernemingsraad of van het Comité voor preventie en bescherming op het werk of van de vakbondsafvaardiging; (artikel 10, § 2 van het uitvoeringsbesluit van 30 maart 2000 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

3.6.4 Schorsing van de arbeidsovereenkomst

A. Schorsing van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken

Artikel 51, § 2bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ingeval de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt geschorst of ingeval een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd omwille van een economische reden dan dient de werkgever, op dezelfde dag als degene waarop de kennisgeving aan de werklieden dient te gebeuren, aan de ondernemingsraad de redenen meedelen welke deze maatregel rechtvaardigen.

Ingeval voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst kan worden geschorst of kan worden overgegaan tot een gedeeltelijke arbeidsregeling werden vastgelegd bij koninklijk besluit dat toepassing vindt op de onderneming of de bedrijfssector, dan zal bovenvermelde kennisgeving aan de werklieden gebeuren volgens de regels vermeld in dit koninklijk besluit.

Bij ontstentenis aan een regeling bij koninklijk besluit zal de kennisgeving gebeuren door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste 7 dagen vooraf, de dag van de aanplakking niet inbegrepen.

De wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

Vanaf 1 januari 2010 kan voor het tewerkgesteld personeel een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd indien de onderneming voldoet aan verschillende voorwaarden. In dergelijk geval moet de ondernemingsraad een afschrift van de kennisgeving ontvangen die de werkgever verstuurd heeft aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, waarin hij bewijst dat hij aan de

voorwaarden voldoet om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of een regeling van gedeeltelijke arbeid in te voeren.

Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 53 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke werkloosheid.

Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn om economische reden mag door de werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

De ondernemingsraden worden verondersteld op de naleving van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst toe te zien.

B. Schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens technische stoornis

Artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De technische stoornis in de onderneming schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden. De werkmán behoudt zijn recht op loon gedurende de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de datum van de technische stoornis.

Uiterlijk op de vierde werkdag die volgt op de datum van de technische stoornis deelt de werkgever aan de ondernemingsraad de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

4

BETWISTINGEN, TOEZICHT EN STRAFFEN

In dit hoofdstuk zullen wij achtereenvolgens de wettelijke beschikkingen behandelen inzake:

- *de betwistingen;*
- *het toezicht;*
- *de straffen.*

4.1 BETWISTINGEN

De betwistingen die voortvloeien uit de toepassing van de wetgeving op de ondernemingsraden en van haar uitvoeringsbesluiten worden, behoudens andersluidende bepalingen opgenomen in genoemde uitvoeringsbesluiten, voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank van het rechtsgebied waarin de zetel van de onderneming gevestigd is (Wet van 20 september 1948, artikel 24 gewijzigd bij Wet van 28 februari 1999).

De werkgevers, de werknemers, de representatieve organisaties van de werknemers en de representatieve organisaties van de kaderleden kunnen bij de in alinea 1 bedoelde rechtscolleges:

- Een vordering inleiden om uitspraak te krijgen over de betwistingen in verband met de wetgeving op de ondernemingsraden en alle uitvoeringsbesluiten.
- Een aanvraag indienen om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van de redenen van economische of technische aard zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet van 19 maart 1991 houdende een bijzonder ontslagstelsel voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen, evenals voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, indien het bevoegd paritair comité zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen twee maanden na de datum van de aanvraag die de werkgever daartoe deed.

Onverminderd de plichten van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de sociale inspecteurs en de sociale controleurs van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 20 september 1948 en van haar uitvoeringsbesluiten.

De ambtenaren van de cel “Bedrijfsorganisatie” van de Algemene Directie Toezicht van de Sociale Wetten worden specifiek belast met het toezicht op de uitvoering van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

Zij mogen de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen indien daartoe een behoorlijk gemotiveerde aanvraag is ingediend, hetzij door de raad, hetzij door de werkgever, hetzij door de afgevaardigden van de werknemers. Zij kunnen ook vragen aan de werkgever om de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad mede te delen.

Luidens de wetgeving inzake ondernemingsraden zijn de volgende feiten strafbaar:

- a) het wederrechtelijk bekend maken van inlichtingen door een lid van de ondernemingsraad (Wet van 20 september 1948, artikel 30);
- b) het niet-instellen van de ondernemingsraad in toepassing van de wet of haar uitvoeringsbesluiten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- c) het verhinderen van de werking van de ondernemingsraad zoals bepaald in de wet, de uitvoeringsbesluiten en de door het koninklijk besluit verplicht gestelde Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- d) het belemmeren van de uitoefening van de opdrachten van de ondernemingsraad, met name door niet de inlichtingen te verstrekken die door de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de bij koninklijk besluit bindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten bepaald zijn of door niet over te gaan tot de raadplegingen volgens de vastgestelde regels (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- e) het belemmeren van de uitoefening van het mandaat van de werknemersvertegenwoordigers, zoals bepaald door de wet, haar uitvoeringsbesluiten en de bij koninklijk besluit bindend verklaarde Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- f) het verhinderen van het toezicht (Wet van 20 september 1948, artikel 33).

Is strafbaar:

- a) voor het wederrechtelijk bekend maken van inlichtingen, het lid van de ondernemingsraad dat de werkgevers of de werknemers vertegenwoordigt (Wet van 20 september 1948, artikel 30);
- b) voor de punten b) tot e) hierboven vermeld, het ondernemingshoofd (Wet van 20 september 1948, artikel 32);
- c) voor het verhinderen van het toezicht, het ondernemingshoofd, alsook de werknemers (Wet van 20 september 1948, artikel 33).

De ondernemingshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de straffen, uitgesproken ten laste van hun directeurs, zaakvoerders of aangestelden bij het toezicht of bij het bestuur.

De publieke vordering die uit een misdrijf tegen de bepalingen van deze wet voortvloeit, verjaart na drie volle jaren.

De werkgever die in zijn onderneming geen ondernemingsraad opricht, de werking en de uitvoering van de opdrachten verhindert of de uitoefening van het mandaat van werknemersvertegenwoordigers belemmert, kan een administratieve geldboete krijgen.

De richtlijn 2009/38/EG beoogt de instelling van een Europese ondernemingsraad (verder: EOR) of een procedure voor informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of in concerns met een communautaire dimensie.

Deze EOR's en procedures voor informatie en raadpleging hebben als doel een transversaal recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie in te voeren. Dergelijke EOR's en procedures zijn bevoegd voor vraagstukken met een transnationaal karakter. Zo hebben ze met name als doel ervoor te zorgen dat de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie geïnformeerd en geraadpleegd worden wanneer er in een andere lidstaat dan die waarin zij werken, beslissingen worden genomen die voor hen gevolgen hebben.

5.1 Inleiding

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 101 (verder: CAO nr. 101) gesloten op 21 december 2010 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie zorgt voor het omzetten van de richtlijn 2009/38/EG van het Europese Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

De richtlijn 2009/38/EG vormt een herziening van de richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers. De richtlijn 94/45/EG werd ingetrokken op 6 juni 2011.

De omzetting van de richtlijn 2009/38/EG vereiste ook de aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 (verder CAO nr. 62) van 4 februari 1996 die voornoemde richtlijn 94/45/EG omzette.

Dit gebeurde door het aannemen van CAO nr. 62quinquies die CAO nr. 62 heeft gewijzigd. De wijziging van CAO nr. 62 verklaart zich door het feit dat in de gevallen die limitatief worden opgesomd door de richtlijn 2009/38/EG, de ondernemingen of concerns die vóór haar inwerkingtreding een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging ter vervanging ervan hebben ingesteld, onderworpen kunnen blijven aan de nationale omzettingsmaatregelen die van kracht waren op het ogenblik waarop de overeenkomst tot instelling van deze Europese ondernemingsraad of deze procedure ter informatie of raadpleging werd ondertekend of, desgevallend, werd aangepast of herzien.

5.2 TOEPASSINGSGEBIED

Een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging moet ingesteld worden in ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie.

5.3 DEFINITIES¹

1. “onderneming met een communautaire dimensie” : een onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
2. “concern” : een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
3. “concern met een communautaire dimensie”: een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - het heeft tenminste 1.000 werknemers in de lidstaten,
 - het heeft tenminste 1.000 werknemers in de lidstaten,
 - het bestaat uit tenminste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten, en
 - tenminste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft tenminste 150 werknemers in een andere lidstaat;
4. “werknemersvertegenwoordigers”: de werknemersvertegenwoordigers volgens de nationale wetgevingen en/of praktijken
5. “hoofdbestuur”: het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent;

¹ Het betreft definities van CAO nr. 101. Gelijkaardige definities zijn opgenomen in CAO nr. 62.

6. “informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen; de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie;
7. “raadpleging”: het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden;
8. “Europese ondernemingsraad”: de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 25, hetzij overeenkomstig de subsidiaire voorschriften van hoofdstuk IX van CAO nr. 101 wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
9. “bijzondere onderhandelingsgroep”: de overeenkomstig artikel 12 van CAO nr. 101 ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers te onderhandelen;
10. “lidstaten”: de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

5.4

ONDERNEMING DIE ZEGGENSCHAP UITOEFENT

De richtlijn definieert het concept “zeggenenschap uitoefenende onderneming” als een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming (waarover zeggenenschap uitgeoefend wordt).

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect:

- meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen;
- of beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen;
- of de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

De procedure tot instelling van een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging valt onder de verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur. De procedure wordt aangevat, hetzij op initiatief van het hoofdbestuur, hetzij op schriftelijk verzoek van honderd werknemers of hun vertegenwoordigers tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende lidstaten.

Volgend op dit verzoek of dit initiatief van het hoofdbestuur wordt een bijzondere onderhandelingsgroep (verder: BOG) ingesteld.

De BOG wordt samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers. Voor België worden de leden-werknemers van de BOG gekozen of aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de BOG aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de BOG aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een comité, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de BOG aan te wijzen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, comité en van een machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers het recht de leden-werknemers van de BOG te verkiezen of aan te wijzen.

De BOG kan echter beslissen de onderhandelingen met het hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Zo kunnen de vergaderingen van de BOG resulteren in drie situaties:

1. De partijen beslissen om de onderhandelingen stop te zetten of ze niet te beginnen. Er wordt geen EOR noch procedure ter informatie en raadpleging ingesteld. De subsidiaire voorschriften zijn niet van toepassing.
2. De onderhandelingen in de BOG leiden tot het sluiten van een overeenkomst over de instelling en de werking van één of meer EOR's of één of meerdere procedures ter informatie en raadpleging. Deze geschreven overeenkomst over de instelling van één of meer EOR's bepaalt op zijn minst het volgende:
 - de ondernemingen of de vestigingen waarop de overeenkomst van toepassing is;
 - de samenstelling, het aantal leden, de verdeling van de zetels, en zittingsduur;
 - de bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de EOR en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging

van de EOR gekoppeld worden aan deze van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen;

- de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen;
- de aan de EOR toe te wijzen financiële en materiële middelen
- de datum van inwerkingtreding en duur van de overeenkomst, de wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of opgezegd en in welke gevallen opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en procedure voor de heronderhandeling, onder meer ingeval de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt gewijzigd.

De overeenkomst over de instelling van één of meer procedures ter informatie en raadpleging moet handelen over:

- de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd
- de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

3. Toepassing van de subsidiaire voorschriften

De voorschriften zijn van toepassing indien één van de volgende situaties zich voordoet:

- indien het hoofdbestuur en de BOG daartoe besluiten;
- indien het hoofdbestuur weigert om de BOG samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek van de werknemers tot instelling van een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging;
- indien het hoofdbestuur en de BOG, binnen drie jaar na het verzoek van de werknemers, geen overeenkomst sluiten.

Deze subsidiaire voorschriften regelen de bevoegdheden, de samenstelling en de werking van de EOR. Ze voorzien onder andere dat de EOR het recht heeft eenmaal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen op basis van een verslag over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming. Bovendien heeft het beperkt comité, dat door de EOR verkozen wordt uit zijn midden, of de EOR zelf het recht om geïnformeerd te worden wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen voordien die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers (verplaatsing, sluiting van onderneming). Het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de EOR, heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het hoofdbestuur of enig passender bestuursniveau teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

Het centrale principe van de nieuwe richtlijn 2009/38/EG, die de richtlijn 94/45/CE vervangt, is dat de instelling van een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging gebaseerd blijft op een verzoek van ten minste 100 werknemers of op het initiatief van de werkgever. Omdat de wens inderdaad bestaat dat de werking van de EOR of van de procedure ter informatie en raadpleging aangepast wordt aan de specifieke kenmerken van de ondernemingen, blijft de prioriteit – net als in 1994 – bij het principe van instelling en functionering van een EOR of een procedure via onderhandeling met het oog op het sluiten van een overeenkomst die aangepast is aan de specifieke situatie van elke onderneming.

De richtlijn 2009/38/EG introduceert evenwel een aantal nieuwigheden die omgezet worden in CAO nr. 101:

- op het niveau van de instelling van een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging:
 - verantwoordelijkheid van het hoofdbestuur om informatie door te geven – de verantwoordelijkheid rust zowel op het hoofdbestuur als op de plaatselijke besturen;
 - wijziging van de samenstelling van het BOG zodat een evenwichtige vertegenwoordiging van alle Lidstaten verzekerd kan worden;
 - betrokkenheid van de sociale partners : om te uitwisseling van good practices te bevorderen moeten de als Europese sociale partners erkende bevoegde vakbonds- en werkgeversorganisaties van de opening van onderhandelingen in kennis gesteld worden. De vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties worden in de richtlijn uitdrukkelijk vermoed als voorbeeld van deskundigen die kunnen uitgenodigd worden op de vergadering van de BOG;
 - verbetering van de inhoud van de overeenkomst tot instelling van de EOR: namelijk door het samenstellen van een beperkt comité mogelijk te maken en door het verplicht opnemen van de wijze waarop een overeenkomst kan worden gewijzigd, opgezegd of heronderhandeld, inbegrepen ingeval de structuur van de onderneming wordt gewijzigd;
 - subsidiaire voorschriften: deze voorschriften maken voortaan een duidelijk onderscheid tussen onderwerpen die het voorwerp moeten uitmaken van een informatieverstrekking en onderwerpen die het voorwerp moeten uitmaken van een raadpleging; ze verplichten het management een met redenen omkleed antwoord te geven; ze voorzien een nieuwe manier van vertegenwoordiging van de Lidstaten in de EOR's alsook de verplichting om een beperkt comité op te richten.

→ op het niveau van de werking van de EOR

- het principe van doeltreffendheid wordt geïntroduceerd, dit wil zeggen dat de regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming of concerns mogelijk maakt;
- enkel begrippen worden verduidelijkt en in overeenstemming gebracht met gelijkaardige begrippen in andere richtlijnen (dit geldt met name voor het begrip informatie);
- voortaan zijn de bevoegdheden van de EOR beperkt tot transnationale kwesties;
- een link en een koppeling moet gelegd worden tussen de informatieverstrekking aan en raadpleging van enerzijds de nationale en anderzijds de Europese werknemersvertegenwoordigingsorganen.

5.7

WELKE CAO MOET TOEGEPAST WORDEN: CAO NR. 101 OF CAO NR. 62

In de limitatief opgesomde omstandigheden opgenomen in de richtlijn 2009/38/EG en op voorwaarde dat er geen ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming of het concern voorkomen, zijn de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de overeenkomsten geldend voor het gehele personeelsbestand, gesloten vóór 23 september 1996 (voorafgaande aan de inwerkingtreding van de richtlijn) en uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïnformeerd en geraadpleegd.

De overeenkomsten die een EOR of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers instellen, die ondertekend of herzien werden in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011, zijn ook niet onderworpen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn 2009/38/EG. Dit betekent dat de overeenkomsten onderworpen blijven aan de nationale omzettingbepalingen van de richtlijn 94/45/EG (met name CAO nr. 62 en de wetten van 23 april 1998 – zie hieronder).

Deze uitsluiting is evenwel niet van toepassing in het geval ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming of concerns met een communautaire dimensie.

In de andere gevallen zijn de EOR's en de procedures ter informatie en raadpleging onderworpen aan de bepalingen van CAO nr. 101.

5.8

WETTELIJK KADER

De wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een EOR of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de wet van 23 april 1998 houdende diverse bepa-

lingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers hebben als doel zowel CAO nr. 62 als CAO nr. 101 gesloten in de Nationale Arbeidsraad te omkaderen en de omzetting van de richtlijn te vervolledigen voor de bepalingen die niet via conventionele weg konden worden omgezet.

De wet van 23 april 1998 houdende begeleidende maatregelen bepaalt het recht van toepassing op verschillende punten :

1. voor het vaststellen van de regels betreffende het begrip concern en de bepaling van de zeggenschap uitoefenende onderneming in het kader van een concern met een communautaire dimensie, is men onderworpen aan het recht van de Lidstaat waarvan het recht die onderneming beheerst.
Wanneer het recht dat de zeggenschap uitoefenende onderneming beheerst, niet dat van een Lidstaat is, is het toepasselijke recht dat van de Lidstaat waar de vertegenwoordiger van de onderneming of, indien er geen vertegenwoordiger is, dat van de Lidstaat waar het bestuur van de onderneming van het concern met het grootste aantal werknemers gevestigd is;
2. voor het vaststellen van de regels betreffende de instelling en de werking van een EOR of van een procedure ter informatie en raadpleging is men onderworpen aan het recht van de Lidstaat waar het hoofdbestuur van de onderneming;
3. voor de regels betreffende de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers, het begrip werknemers en de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers is men onderworpen aan het recht van de Lidstaat waar de betrokken vestigingen of ondernemingen gelegen zijn.
4. voor de regels betreffende het statuut van de werknemersvertegenwoordigers, is men onderworpen aan het recht van de Lidstaat waar hun werkgever gevestigd is. In geval van een wetsconflict, wordt dit recht bepaald, afhankelijk van wanneer de arbeidsovereenkomst gesloten werd, of door het Verdrag van Rome of door de Verordening 593/2008 (Rome I).

Deze wet legt ook een principe van vertrouwelijkheid op voor bepaalde inlichtingen die de werkgever moet mededelen aan de werknemersvertegenwoordigers maar waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de ondernemingen. In dit verband kan de werkgever, in voorkomend geval, ofwel het vertrouwelijk karakter melden van bepaalde inlichtingen, ofwel bepaalde inlichtingen niet mededelen. Het niet mededelen van bepaalde inlichtingen is slechts mogelijk voor inlichtingen bepaald per Koninklijk Besluit.

De wet voorziet ook een ontslagbescherming voor de werknemers tewerkgesteld in België en die zetelen in een de BOG of die werknemersvertegenwoordigers zijn.

De wet voert ook een systeem van toezicht en sancties in.

De wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen:

1. stelt een procedure vast betreffende de behandeling van geschillen inzake vertrouwelijke informatie, zoals voorzien in de wet houdende begeleidende maatregelen;

2. voorziet de mogelijkheid voor de representatieve organisaties van werknemers om bij de arbeidsgerechten een vordering in te dienen tot beslechten van alle geschillen in verband met wet houdende begeleidende maatregelen;
3. brengt een aantal wijzigingen aan aan het Gerechtelijk Wetboek.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij het Koninklijk Besluit van 22 december 2004 (B.S. van 19.01.2005), heeft tot doel de modaliteiten van de rol van de werknemers van de Europese Vennootschappen te bepalen. Zij zet de richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese Vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers om in onze interne rechtsorde.

Deze richtlijn is erop gericht te garanderen dat de oprichting van een Europese vennootschap niet leidt tot de verdwijning of de afzwakking van het regime aangaande de rol van de werknemers dat bestaat in de vennootschappen die deelnemen aan de oprichting van een Europese Vennootschap. Zij maakt het onlosmakelijke complement uit van de verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap.

Deze verordening is erop gericht de oprichting en het beheer mogelijk te maken van vennootschappen met Europese dimensie, buiten elke hinderpaal die voortkomt uit de verscheidenheid en de beperkte territoriale toepassing van het nationaal vennootschapsrecht. Zij regelt dus de oprichting en de activiteiten van Europese Naamloze Vennootschappen (SE) voor wat betreft het luik vennootschapsrecht. Daarnaast bepaalt zij dat de rol van de werknemers in een SE geregeld wordt door de bepalingen van de richtlijn 2001/86/EG. De domeinen fiscaal recht, concurrentie, intellectuele eigendom en insolventie zijn niet gedekt door deze verordening, doch worden geregeld door de bepalingen van het nationaal recht van elke Lidstaat en eventueel door andere bepalingen van het communautair recht. Buiten de aspecten die geregeld worden door de verordening, wordt een SE in elke Lidstaat beschouwd als een naamloze vennootschap opgericht volgens het recht van de Lidstaat waarin zij haar statutaire zetel heeft. Zo ook blijven, buiten de waarborg aangaande de rol van de werknemers, andere vragen betreffende sociaal recht, en meer bepaald arbeidsrecht, geregeld door de nationale bepalingen van de verschillende Lidstaten.

Hoewel zij rechtsreeks van toepassing is in onze rechtsorde, werden bepaalde punten van de verordening (EG) nr. 2157 omgezet naar ons wetboek vennootschapsrecht bij Koninklijk Besluit van 1 september 2004 betreffende de uitvoering van de verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese Vennootschap (B.S. van 09.09.2004).

6.1 TOEPASSINGSGEBIED

De modaliteiten betreffende de rol van de werknemers moeten in principe worden vastgesteld in elke Europese Vennootschap, voorafgaandelijk aan haar inschrijving.

6.2 Definities

Wordt verstaan onder:

- 1.- “Europese Vennootschap of SE”: een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese Vennootschap. Het betreft een naamloze vennootschap beheerst door het communautair recht dat rechtstreeks toepasselijk is in alle Lidstaten. Zij kan slechts worden opgericht binnen de Europese Gemeenschap. Haar oprichtingsmodaliteiten worden bepaald door twee teksten: de Verordening nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (P.B. E.G. 10.11.2001) en de Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (P.B. E.G. 10.11.2001).

Een SE kan worden opgericht op 4 manieren:

- door fusie van minstens twee naamloze vennootschappen;
- door oprichting van een holdingmaatschappij door minstens twee naamloze vennootschappen of vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid;
- door oprichting van een dochteronderneming door minstens twee vennootschappen;
- door omzetting van een bestaande naamloze vennootschap.

In alle gevallen dient een grensoverschrijdend element aanwezig te zijn. Bijgevolg dienen de betrokken vennootschappen te vallen onder minstens twee Lidstaten van de EU. In geval van omzetting dient de vennootschap een dochteronderneming te hebben in een andere Lidstaat sinds minstens twee jaar.

- 2.- “rol van de werknemers”: informatie, raadpleging, medezeggenschap en elk ander mechanisme dat de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de onderneming te nemen beslissingen;
- 3.- “informatie”: het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere Lidstaat

of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele Lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijk effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SE kunnen voorbereiden;

- 4.- “raadpleging”: de instelling van een dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SE;
- 5.- “medezeggenschap”: de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap door uitoefenen van hun recht om een aantal leden van het toezicht-houdend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen, of van hun recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken;
- 6.- “bijzondere onderhandelingsgroep” (B.O.G.): de regelmatig opgerichte groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE;
- 7.- “vertegenwoordigingsorgaan”: het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, regelmatig opgericht, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen in een Lidstaat en, in voorkomend geval, van de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SE.

6.3 Algemene lijnen van de procedure

De procedure is relatief gelijkend aan deze opgemaakt voor de instelling van een Europese Ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers door de C.A.O. nr. 62.

Wanneer de leidinggevende (dualistisch systeem) of bestuursorganen (monistisch systeem) van de deelnemende vennootschappen een ontwerp van instelling van een SE opmaken, dienen zij zo snel mogelijk na de publicatie van het ontwerp van fusie of van oprichting van een holdingmaatschappij of na het aannemen van een ontwerp van oprichting van een dochtermaatschappij of van omzetting in een SE, de nodige maatregelen te treffen teneinde onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende vennootschappen en van de betrokken dochtervennootschappen of vestigingen op te starten, aangaande de modaliteiten betreffende de rol van de

werknemers in de SE. Op dit punt bestaat er een fundamenteel verschil ten opzichte van de procedure van de Europese Ondernemingsraad: het opstarten van deze onderhandelingen ingevolge een initiatief van de werknemers is niet voorzien. Dit wordt verklaard door het feit dat het hier gaat om een noodzakelijke voorwaarde voor de oprichting van de Europese Vennootschap.

Eens de procedure is opgestart, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld die de werknemers vertegenwoordigt, teneinde te onderhandelen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en te komen tot een geschreven akkoord aangaande de modaliteiten van de rol van de werknemers in de toekomstige SE.

De onderhandelingen kunnen zes maanden duren en kunnen verlengd worden tot maximum één jaar.

Drie resultaten zijn mogelijk:

- De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen niet aan te vatten of stop te zetten (mogelijkheden niet toepasselijk in geval van omzetting) en zich te baseren op de nationale regels die betrekking hebben op de informatie en raadpleging van de werknemers, geldend in de Lidstaten waar de SE werknemers tewerkstelt. In dat geval zal er een Europese Ondernemingsraad bestaan.
- De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen sluiten een overeenkomst die schriftelijk dient te zijn. Deze overeenkomst legt de modaliteiten vast aangaande de rol van de werknemers in de toekomstige SE.

Deze overeenkomst dient in geval van instelling van een vertegenwoordigingsorgaan te voorzien:

- haar toepassingsgebied;
- de samenstelling, het aantal leden en de verdeling van de zetels van het vertegenwoordigingsorgaan dat de onderhandelingspartner zal zijn van het bevoegde orgaan van de SE in het kader van de modaliteiten betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen of vestigingen;
- de bevoegdheden en de procedure tot informatieverstrekking en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- de financiële en materiële middelen te verlenen aan het vertegenwoordigingsorgaan;
- in voorkomend geval, de modaliteiten van de uitwerking van de ingestelde procedures ter informatie en raadpleging;
- in voorkomend geval, de vastgelegde modaliteiten van medezeggenschap;
- de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst en haar duur, de gevallen waarin er heronderhandeld dient te worden en de procedure voor hervatting van de onderhandelingen.

In geval van instelling van een medezeggenschap, dient de overeenkomst te vermelden het aantal leden van het toezichthoudende of bestuursorgaan dat de werknemers zullen mogen kiezen, benoemen, aanbevelen of tegen wiens benoeming

zij zich zullen kunnen verzetten, de procedure van hun verkiezing, benoeming of aanbeveling, de procedure van verzet alsook hun rechten.

Buiten het geval van omzetting, kunnen de partijen evengoed overeenkomen de bestaande participatierechten uit te breiden of in te perken.

Indien de partijen overeenkomen eerder één of meerdere informatie – en raadplegingsprocedures in te stellen, dient hun overeenkomst de modaliteiten dienaangaande te vermelden.

- De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen komen niet tot een overeenkomst binnen de voorziene termijn of komen vrijwillig overeen de referentievoorschriften toe te passen.

6.4 De referentievoorschriften

Deze zijn toepasselijk indien de partijen dit overeenkomen ofwel vanaf de datum van inschrijving van de SE, indien de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen niet tot een overeenkomst komen binnen de voorziene termijn (niet te verwarren met het geval waarin de B.O.G. heeft beslist zich te baseren op de nationale bepalingen die betrekking hebben op de informatie en raadpleging).

Bovendien zijn ze enkel toepasselijk:

- in het geval van een SE opgericht door omzetting, indien de regels van een Lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of bestuursorgaan van toepassing waren op een in een SE omgezette vennootschap;
- in het geval van een SE opgericht door fusie, indien er vóór de inschrijving in één of meer van de deelnemende vennootschappen één of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken;
- in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming, indien er vóór de inschrijving van de SE, in één of meer van de deelnemende vennootschappen één of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken.

Indien de hoger vermelde drempels niet worden bereikt, kan de bijzondere onderhandelingsgroep niettemin beslissen ze toch toe te passen.

Bijgevolg zal het, in geval partijen overeengekomen zijn de referentievoorschriften toe te passen, wenselijk zijn dat zij hun bedoelingen preciseren in geval van lagere drempels dan deze hoger vermeld, om elke onzekerheid te vermijden.

De referentievoorschriften regelen de informatie, de raadpleging en de medezeggenschap van de werknemers. Ze bevatten de regels van samenstelling en van werking van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, zijn bevoegdheden op het vlak van informatie en raadpleging en de eventuele regels van medezeggenschap.

- De wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap (B.S. van 09.07.2005);
- De wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap (B.S. van 26.10.2005);

Deze twee wetten hebben tot doel de C.A.O. nr. 84 te omkaderen en de omzetting van de Richtlijn 2001/86/EG te finaliseren.

De wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap bepaalt het recht dat van toepassing is op elk type van verplichting:

- voor de instelling van de B.O.G., de overlegprocedure binnen de B.O.G., de inhoud van het eventueel akkoord gesloten binnen de B.O.G., de instelling en de werking van het werknemersvertegenwoordigingsorgaan, de instelling en de werking van de procedure betreffende de rol van de werknemers, is dit het recht van de Lidstaat op wiens grondgebied de statutaire zetel van de SE gevestigd is
- voor de berekeningswijze van het aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen en de aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers, is dit het recht van de Lidstaat waar de betrokken vestigingen of ondernemingen gevestigd zijn
- voor het statuut van de werknemersvertegenwoordigers en hun bescherming tegen ontslag, is dit het recht van de Lidstaat waar hun werkgever gevestigd is, of, ingeval van wetsconflict, het recht dat normaal gezien hun overeenkomst beheerst (art. 6 van het Verdrag van Rome).

Verder voorziet de wet het principe van vertrouwelijkheid van bepaalde inlichtingen opzichtsens de werknemersvertegenwoordigers. Zo kunnen bepaalde inlichtingen waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming, worden meegedeeld onder voorbehoud van vertrouwelijkheid, en zullen andere inlichtingen niet worden meegedeeld. De Koning stelt een lijst op van deze laatste inlichtingen (K.B. van 3 februari 2006; MB 14 februari 2006).

De wet garandeert aan de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in de verschillende organen van de procedure betreffende de rol van de werknemers die tewerkgesteld zijn in België, een ontslagbescherming die gelijkaardig is aan deze van toepassing op de afgevaardigden van het personeel in een ondernemingsraad.

Tenslotte voert de wet een systeem van toezicht en sancties in.

De wet van 17 september 2005 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap bepaalt de procedure om geschillen inzake hogervermelde vertrouwelijke informatie

af te handelen. Deze geschillen vallen onder de bevoegdheid van de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de plaats van de zetel van het toezichts- of bestuursorgaan. De controle van de vertrouwelijkheid gebeurt dus door de voorzitter van de arbeidsrechtbank die handelt volgens een procedure die verwant is aan de procedure in kortgeding zoals geregeld door het Gerechtelijk Wetboek. Zijn beslissing is niet vatbaar voor hoger beroep door de partijen in het geding, zij is definitief. Teneinde volledige discretie te waarborgen, vindt deze procedure plaats in raadkamer. Bij betwistingen aangaande het weigeren van meedelen van bepaalde inlichtingen en bij deze aangaande de verplichting om bepaalde inlichtingen niet te verspreiden, doch in dit laatste geval enkel voor de verzoekers die de inlichtingen nog niet zouden hebben ontvangen ingevolge hun hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger of deskundige, hebben enkel de voorzitter van de arbeidsrechtbank en de arbeidsauditeur, belast met de neerlegging van een omstandig verslag dat de beslissing kan verduidelijken, kennis van het hele dossier. Zij kunnen beslissen dat bepaalde stukken vertrouwelijk moeten blijven voor zover zij menen dat de inlichtingen waarop het geschil betrekking heeft niet moeten worden meegedeeld of niet mogen worden verspreid. De voorzitter bepaalt uiteindelijk welke inlichtingen mogen worden verspreid.

Deze wet laat de representatieve organisaties van werknemers toe een vordering in rechte in te stellen teneinde het respect te verzekeren van de bepalingen van de wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap.

Zij brengt verder enkele wijzigingen aan in het Gerechtelijk Wetboek.

7.1 CONTEXT

CAO nr. 94 van 29 april 2008 betreffende werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen geeft uitvoering aan artikel 16 van de richtlijn 2005/56/EG betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen in en stelt de regels vast met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap.

De richtlijn heeft als doel grensoverschrijdende fusies tussen kapitaalvennootschappen te vergemakkelijken door een vereenvoudigd wetgevend kader in te voeren. Artikel 16 in het bijzonder voert het principe in volgens dewelke het werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen gewaarborgd moet worden. Hiertoe bepaalt de richtlijn dat de wetgeving van de lidstaat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar zetel heeft, van toepassing is wat betreft het werknemersmedezeggenschap.

Het werknemersmedezeggenschap wordt opgevat als de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via:

- ofwel hun recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen;
- of het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

De CAO regelt het werknemersmedezeggenschap in 3 gevallen:

1. ten minste één van de fuserende kapitaalvennootschappen in de zes maanden voorafgaand aan de bekendmaking van het gemeenschappelijk voorstel voor een grensoverschrijdende fusie gemiddeld meer dan 500 werknemers heeft en werkt met een stelsel van werknemersmedezeggenschap in de zin van deze overeenkomst;
2. de nationale wetgeving van toepassing op de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap, niet voorziet in ten minste hetzelfde niveau van werknemersmedezeggenschap dat van toepassing is in de betrokken fuserende kapitaalvennootschappen, gemeten naar het werknemersaantal in het toezichthoudend of het bestuursorgaan, in de commissies van die organen of in het leidinggevende orgaan dat verantwoordelijk is voor de winstbepalende entiteiten van de vennootschap, op voorwaarde dat er een werknemersvertegenwoordiging is;
3. de nationale wetgeving van toepassing op de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap, niet voorschrijft dat werknemers van in andere lidstaten gelegen vestigingen van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap hetzelfde recht tot uitoefening van medezeggenschapsrechten hebben als de werknemers in de lidstaat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar statutaire zetel heeft.

Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende kapitaalvennootschappen een gemeenschappelijk voorstel voor een grensoverschrijdende fusie opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk na de openbaarmaking van het gemeenschappelijke voorstel voor een grensoverschrijdende fusie het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, in onderhandeling te treden over regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap.

Zodra de procedure ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep (verder: B.O.G.), die representatief is voor de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld.

De aanwijzing van de werknemersvertegenwoordigers voor de B.O.G. gebeurt volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels. Zo worden de Belgische vertegenwoordigers aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende kapitaalvennootschappen en hun betrokken dochteronderneming of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de BOG aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de B.O.G. aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de BOG aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende kapitaalvennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de BOG te verkiezen of aan te wijzen.

Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemende kapitaalvennootschap of een betrokken dochteronderneming of vestiging.

De BOG moet samen met de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschap regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap vaststellen.

Deze regelingen met betrekking tot de medezeggenschap worden opgenomen in een schriftelijke overeenkomst en moeten de gehele uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap bestrijken. Dit is doorgaans beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten. De CAO bepaalt de minimale regelingen die opgenomen moeten worden in deze overeenkomst.

De BOG kan evenwel besluiten, mits het aantal stemmen hiervoor nodig is bereikt, de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de voorschriften voor medezeggenschap van werknemers die gelden in de lidstaten waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar statutaire zetel heeft.

In deze gevallen zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

7.4 TOEPASSING VAN DE REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

In bepaalde gevallen en volgens de voorwaarden verduidelijkt in CAO nr. 94 zijn de referentievoorschriften van toepassing. Deze gevallen kunnen samengevat worden als volgt:

- 1) indien de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen de BOG overeenkomen om deze voorschriften toe te passen;
- 2) indien er geen overeenkomst is gesloten binnen de termijnen voorzien door CAO nr. 94 en het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende kapitaalvennootschappen besluit om de voorschriften toe te passen;

3) indien het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende kapitaalvennootschappen ervoor kiest om zich zonder voorafgaande onderhandelingen rechtstreeks te onderwerpen aan de referentievoorschriften voor medezeggenschap, vervat in de wetgeving van de lidstaat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar zetel heeft.

In al de gevallen waarin er in de diverse deelnemende kapitaalvennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond wordt toch een BOG samengesteld.

Bovendien zijn de referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap slechts van toepassing:

1. indien er vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in een of meer van de deelnemende kapitaalvennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 33 1/3 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen bestreken;
2. of indien er vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in een of meer van de deelnemende kapitaalvennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 33 1/3 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

7.5

WETTELIJK KADER

Zoals het geval is voor de Europese ondernemingsraden en voor de rol van de werknemers in de Europese Vennootschap konden zekere bepalingen van de richtlijn niet omgezet worden via conventionele weg. Daarom is de wetgever tussenbeide gekomen en twee wetten aangenomen:

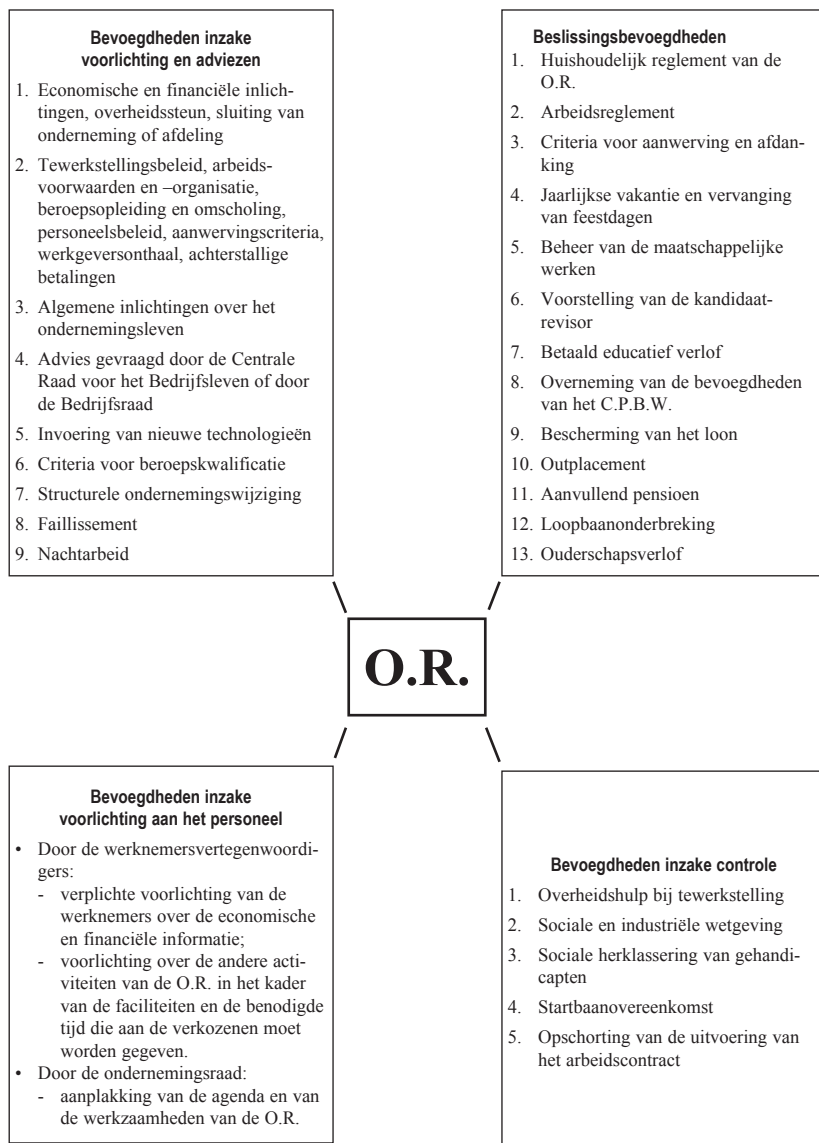
- 1) de wet van 19 juni 2009 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende het medezeggenschap van de werknemers in ondernemingen ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen;
- 2) de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende het medezeggenschap van de werknemers in ondernemingen ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen.

WANNEER WORDEN WELKE INLICHTINGEN AAN DE ONDERNEMINGSRADEN VERSTREKT?

TIJDSTIP	INHOUD	OPMERKINGEN
Na de sociale verkiezingen Binnen twee maanden na de sociale verkiezingen.	Basisinformatie (in het kader van de financieel-economische informatie). Wet van 20.9.1948, art. 15 b) en K.B. van 27.11.1973.	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens (een) speciale vergadering(en) waarvoor in totaal 8 uur moet worden voorzien. Minstens 15 dagen voor deze vergadering moeten de ondernemingsraadsleden in het bezit zijn van de documenten.
Ieder jaar Binnen drie maanden na de afsluiting van het boekjaar. Voor een vennootschap: vóór de vergadering van de vennoten (N.V. – vergadering van de aandeelhouders).	Jaarlijkse economische en financiële informatie. Wet van 20.9.1948, art. 15 b) en K.B. van 27.11.1973.	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens (een) speciale vergadering(en) waarvoor in totaal 8 uur moet worden voorzien. Minstens 15 dagen voor deze vergadering moeten de ondernemingsraadsleden in het bezit zijn van de documenten. Bij vennootschappen wordt het verslag van de ondernemingsraad voorgelegd aan de algemene vergadering.
Op hetzelfde moment of rond dezelfde tijd als de jaarlijkse economische en financiële informatie.	Jaarlijkse inlichtingen over de tewerkstelling en de algemene vooruitzichten. C.A.O. nr. 9 van de N.A.R. van 9.3.1972, K.B. van 12.9.1972 (B.S. van 25.11.1972).	De documenten moeten uiterlijk de dag vóór de algemene vergadering in het bezit zijn van de ondernemingsraadsleden.
Minimum om de drie maanden Men rekent per kwartaal vanaf de datum waarop de jaarlijkse informatie werd gegeven.	<ul style="list-style-type: none"> Periodieke economische en financiële informatie Wet van 20.9.1948, art. 15 b) en koninklijk besluit van 27.11.1973. Periodieke informatie. Wet van 20.9.1948, art. 15 b) en C.A.O. nr. 9 van de N.A.R. van 9.3.1972. 	<ul style="list-style-type: none"> Een schriftelijke samenvatting moet uiterlijk 15 dagen voor de vergadering in het bezit zijn van de ondernemingsraadsleden. Er wordt geen aantal uren vastgesteld. Wel kan deze informatie worden gegeven tijdens buitengewone vergaderingen (K.B. 27.11.1973, art.31).
Occasionele informatie Indien op de normale tijdstippen bepaalde gebeurtenissen niet te voorzien waren. De informatie wordt zo vlug mogelijk verstrekt, liefst voor de beslissing, maar in elk geval voor de beslissing openbaar wordt gemaakt.	<ul style="list-style-type: none"> Economische en financiële informatie. Wet van 20.9.1948, art. 15 b) en K.B. van 27.11.1973 Informatie over de tewerkstelling. C.A.O. nr. 9 van de N.A.R. van 9.3.1972. 	Bv. in geval van fusie, concentratie, sluiting, overname, af dankingen om economische of technische redenen of andere belangrijke structuurwijzigingen.

Alle andere informatie betreffende de onderwerpen waarvoor de ondernemingsraad bevoegd is, moet worden verstrekt op het ogenblik en volgens de modaliteiten vastgesteld door de Wet van 20.9.1948, artikel 15 a) tot j) (behalve b)) en de Collectieve Arbeidsovereenkomsten.

BEVOEGDHEDEN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD



HET TOEZICHT

- **Instituut der Bedrijfsrevisoren**
E. Jacqumainlaan 135/1 – 1000 Brussel
Tel.: (02)512 51 36 - Fax: (02)512 78 86
Internet: <http://www.ibr-ire.be>
- **Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**
Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Tel.: (02)233 41 11 - Fax: (02)233 48 01
Internet: <http://www.werk.belgie.be>
- **Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid**
Directie-generaal Sociale Inspectie
Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50, bus 110 - 1000 Brussel
Tel: 02/528.65.46 - Fax: 02/528.69.02
Internet: <http://www.socialsecurity.fgov.be>
- **Algemeen Christelijk Vakverbond (A.C.V.)**
Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel
Postadres: Postbus 10 - 1031 Brussel
Tel.: (02)246 31 11 - Fax: (02)246 30 10
internet: <http://www.acv-online.be>
- **Algemeen Belgisch Vakverbond (A.B.V.V.)**
Hoogstraat 26-28 - 1000 Brussel
Tel.: (02)549 05 49 - Fax: (02)514 16 91
internet: <http://www.abvv.be>
- **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (A.C.L.V.B.)**
Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent
Tel.: (09)222 57 51 - Fax: (09)221 04 74
internet: <http://www.aclvb.be>
- **Verbond van Belgische Ondernemingen (V.B.O.)**
Ravensteinstraat 4 - 1000 Brussel
Tel.: (02)515 08 11 - Fax: (02)515 09 15
internet: <http://vbo-feb.be>
- **Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel**
Lambermontlaan 171, b4 - 1030 Brussel
Tel.: (02)420 43 34 - Fax: (02)420 46 04
internet: <http://www.cnc-nck.be>

BEKNOPTE TREFWOORDENLIJST – DEEL 1

A	Aanvullend pensioen	123
	Achterstallige betaling	100
	Afdelingen (verdeling van de raad in)	34
	Afwijkingen	75
	Algemene vooruitzichten	80; 57
	Arbidsorganisatie	90
	Arbidsreglement	111
	Arbidsvoorwaarden	90
B	Basisinformatie	56
	Bedrijfsrevisor	76
	Beroepskwalificatie	93
	Beroepsomscholing	92
	Beroepsopleiding	92
	Bescherming van de afgevaardigden/kandidaten	19
	Bescherming van het loon van de werknemers	122
	Beslissingsopdrachten	107
	Besluitvorming	31
	Betaald educatief verlof	118
	Betwistingen	131
	Bevoegdheden van de raad (algemeen)	51
	Bezoldiging van de afgevaardigde	26
	Brugpensioen	97
C	Camerabewaking	88
	Collectief ontslag	96
	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (overneming van de bevoegdheden van het)	122
	Concurrentiepositie	58
	Continuïteit van de ondernemingen	99
	Controleopdrachten	126
	Criteria van afdanking, brugpensioen en aanwerving	98; 107
D	Deskundigen	73
	Diefstalpreventie	106
	Documenten	70
E	Economische en financiële informatie	53
	Economische mededinging	69
	Educatief verlof	118
	Eerste werkervaring	127
	Einde van het mandaat	16
	Europese Ondernemingsraad	135
	Europese vennootschap	145
F	Faciliteiten voor de afgevaardigden	19
	Feestdagen	118
	Financiële structuur	57
	Fusie van ondernemingen	36
G	Geconsolideerde jaarrekening	63
	Gehandicapten (sociale herklassering van de)	126
	Gelijke kansen	87
	Gemeenschappelijke ondernemingsraad	34
	Gemeenschappelijke vergadering	34
	Groep	54
H	Herschikkingsrichtlijn	140
	Huishoudelijk reglement van de raad	32
I	Industriële en sociale wetgeving	126
	Informatie over de tewerkstelling	79
	Installatievergadering	27

J	Jaarinformatie.....	62; 80
	Jaarlijkse vakantie.....	117
	Jaarrekening.....	63
	Jaarverslag.....	63
	Jongerenstages.....	127
K	Kostprijsberekening.....	60
L	Loonbescherming.....	122
	Loopbaanonderbreking.....	124
M	Maatschappelijke werken.....	108
	Mandaat personeelsafgevaardigde.....	15
	Mandaat werkgeversafgevaardigde.....	28
	Meningsverschil.....	74
N	Nachtwerk.....	103
O	Occasionele informatie.....	69; 84
	Onderdelen.....	55
	Onthaal.....	101
	Ontslag van een personeelsafgevaardigde.....	20
	Openbaar bod.....	69
	Opschorting van de uitvoering van het arbeidscontract.....	129
	Organigram.....	62
	Ouderschapsverlof.....	125
	Outplacement.....	123
	Overdracht van onderneming.....	36
P	Paritaire samenstelling.....	28
	Periodieke informatie.....	68; 84
	Personeelsbeleid.....	93
	Personeelskosten.....	60
	Plaatsvervangers.....	16
	Productie/productiviteit.....	59
R	Raadplegingsopdrachten.....	90
	Rechten werknemersvertegenwoordigers.....	19; 31
S	Schorsing van de arbeidsovereenkomst.....	129
	Secretariaat van de raad.....	29
	Sluiting van onderneming/van afdeling.....	98
	Sociale balans.....	85
	Sociale taken.....	79
	Statuut van de onderneming.....	57
	Straffen.....	132
	Stress.....	89
	Structuurwijzigingen.....	94
T	Talen (gebruik van de).....	102
	Technologieën (invoering van nieuwe).....	91
	Telewerk.....	104
	Tewerkstelling.....	79
	Tijdskrediet.....	124
	Toezicht.....	132
V	Vergadering van de raad.....	27
	Verplaatsingskosten.....	26
	Verslag lastenvermindering.....	66
	Vertrouwelijkheid.....	72
	Vervanging van een personeelsafgevaardigde.....	16
	Vervanging van een werkgeversafgevaardigde.....	28
	Voorlichting personeel.....	72
	Voorzitterschap van de raad.....	29
W	Werking van de raad.....	27
	Werknemersmedezeggenschap.....	153
	Wetenschappelijk speurwerk.....	61

Deel 2

Samenordening van de wetgeving

Wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstootmerk, de internationale verenigingen zonder winstootmerk en de stichtingen.

(B.S van 1 juli 1921)

gewijzigd door:

- wet van 2 mei 2002 (B.S. 11 december 2002)
- wet van 16 januari 2003 (B.S. 5 februari 2003)
- wet van 22 december 2003 (B.S. 31 december 2003)
- wet van 9 juli 2004 (B.S. 15 juli 2004)
- wet van 27 december 2004 (B.S. 31 december 2004)
- wet van 23 maart 2007 (B.S. 28 maart 2007)
- wet van 6 mei 2009 (B.S. 19 mei 2009)
- wet van 30 december 2009 (B.S. 15 januari 2010)

Titel I. Verenigingen zonder winstootmerk.

Hoofdstuk I. - Belgische verenigingen zonder winstootmerk.

Art. 17. § 1. Ieder jaar en ten laatste binnen zes maanden na afsluitingsdatum van het boekjaar, legt de raad van bestuur de jaarrekening van het voorbije boekjaar, opgemaakt overeenkomstig dit artikel, alsook de begroting van het volgende boekjaar, ter goedkeuring voor aan de algemene vergadering.

§ 2. De verenigingen voeren een vereenvoudigde boekhouding die tenminste betrekking heeft op de mutaties in contant geld of op de rekeningen, overeenkomstig een door de Koning vastgesteld model.

§ 3. De verenigingen houden evenwel hun boekhouding en maken hun jaarrekening op overeenkomstig de bepalingen van de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van de ondernemingen, wanneer bij de afsluiting van het boekjaar, met betrekking tot ten minste twee van de volgende drie criteria de onderstaande cijfers op hen van toepassing zijn :

1° het equivalent, gemiddeld over het jaar, van 5 voltijdse werknemers, zoals door de werkgever 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, of voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit, die zijn ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

2° in totaal 250.000 EUR aan andere dan uitzonderlijke ontvangsten, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde;

3° een balanstotaal van 1.000.000 EUR.

De Koning past de verplichtingen die voor verenigingen voortvloeien uit de voornoemde wet van 17 juli 1975 aan de bijzondere aard van hun werkzaamheden en hun wettelijk statuut aan. De Koning kan bovenvermelde bedragen aanpassen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 4. De §§ 2 en 3 zijn niet van toepassing op:

- 1° verenigingen die wegens de aard van hun hoofdactiviteit onderworpen zijn aan bijzondere, uit een wetgeving of een overheidsreglementering voortvloeiende regels betreffende het houden van hun boekhouding en betreffende hun jaarrekening, voorzover zij minstens gelijkwaardig zijn aan die bepaald op grond van deze wet;
- 2° verenigingen als bedoeld in artikel 1, 1°, van de wet van 4 juli 1989 betreffende de beperking en de controle van de verkiezingsuitgaven voor de verkiezingen van de federale Kamers, de financiering en de open boekhouding van de politieke partijen.

§ 5. De verenigingen moeten één of meer commissarissen belasten met de controle van de financiële toestand, van de jaarrekening en van de regelmatigheid in het licht van de wet en van de statuten, van de verrichtingen die in de jaarrekening moeten worden vastgesteld wanneer het aantal tewerkgestelde werknemers, gemiddeld over het jaar, het equivalent van 100 voltijdse werknemers zoals door de werkgever 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, of voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit, ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, te boven gaat.

De verplichting van het vorige lid geldt ook wanneer de vereniging bij de afsluiting van het boekjaar met betrekking tot ten minste twee van de volgende criteria de onderstaande cijfers te boven gaat :

- 1° het equivalent, gemiddeld over het jaar, van 50 voltijdse werknemers zoals door de werkgever 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, of voor de werknemers die uitgesloten worden uit het toepassingsgebied van voornoemd koninklijk besluit, ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;
- 2° in totaal 6.250.000 euro aan andere dan uitzonderlijke ontvangsten, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde;
- 3° een balanstotaal van 3.125.000 euro.

De commissarissen worden door de algemene vergadering benoemd onder de leden, natuurlijke personen of rechtspersonen, van het Instituut van bedrijfsrevisoren.

De Koning kan bovenvermelde bedragen aanpassen aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 6. Binnen dertig dagen na de goedkeuring ervan door de algemene vergadering wordt de jaarrekening van de verenigingen bedoeld in § 3 door de bestuurders neergelegd bij de Nationale Bank van België.

Overeenkomstig het voorgaande lid worden gelijktijdig neergelegd :

1° een stuk met de naam en voornaam van de bestuurders en in voorkomend geval van de commissarissen die in functie zijn;

2° in voorkomend geval, het verslag van de commissarissen.

De Koning bepaalt de nadere regels volgens welke en de voorwaarden waaronder de in het eerste en het tweede lid bedoelde stukken moeten worden neergelegd, alsmede het bedrag en de wijze van betaling van de kosten van de openbaarmaking. De neerlegging wordt alleen aanvaard indien de op grond van dit lid vastgestelde bepalingen worden nageleefd.

Binnen vijftien werkdagen na de aanvaarding van de neerlegging wordt daarvan melding gemaakt in een door de Nationale Bank van België aangelegd bestand op een drager en volgens de nadere regels die de Koning vaststelt. De tekst van de vermelding wordt door de Nationale Bank van België neergelegd ter griffie van de rechtbank van koophandel die het dossier van de vereniging als bedoeld in artikel 26novies aanlegt en wordt bij dat dossier gevoegd.

De Nationale Bank van België reikt aan degenen die er, zelfs schriftelijk, om vragen, een afschrift in de door de Koning vastgestelde vorm uit, hetzij van alle stukken die haar op grond van het eerste en het tweede lid worden overgezonden, hetzij van de stukken als bedoeld in het eerste en het tweede lid die haar worden overgezonden en betrekking hebben op de met name genoemde verenigingen en op bepaalde jaren. De Koning stelt het bedrag vast dat aan de Nationale Bank van België moet worden betaald voor de verkrijging van de in dit lid bedoelde afschriften.

De griffies van de rechtbanken ontvangen van de Nationale Bank van België kosteloos en onverwijld een afschrift van alle stukken bedoeld in het eerste en het tweede lid in de vorm die door de Koning is vastgesteld.

De Nationale Bank van België is bevoegd om, volgens de nadere regels die door de Koning zijn vastgesteld, algemene en anonieme statistieken op te maken en bekend te maken over het geheel of een gedeelte van de gegevens vervat in de stukken die haar met toepassing van het eerste en het tweede lid worden overgezonden.

§ 6 bis. Paragraaf 6, eerste lid, is niet van toepassing op de in §4, 2° bedoelde verenigingen.

§ 7. De artikelen 130 tot 133, 134, §§ 1, 2, 3 en 6, 135 tot 137, 139 en 140, 142 tot 144, met uitzondering van artikel 144, eerste lid, 6° en 7°, van het Wetboek van vennootschappen zijn van overeenkomstige toepassing op de verenigingen die een commissaris hebben benoemd. Ten behoeve van dit artikel moeten de woorden “ wetboek “, “ vennootschap “ en “ rechtbank van koophandel “, aangewend in voornoemde artikelen van het Wetboek van vennootschappen, worden begrepen als respectievelijk “ wet “, “ vereniging “ en “ rechtbank van eerste aanleg “.

§ 8. De Commissie voor boekhoudkundige normen opgericht bij de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding van de ondernemingen heeft ten aanzien van de verenigingen zonder winstoogmerk tot taak de regering en het Parlement op hun verzoek of uit eigen beweging van advies te dienen, door middel van adviezen en aanbevelingen bij te dragen tot de ontwikkeling van de leer van het boekhouden en de beginselen te bepalen van een regelmatige boekhouding.

De werkingskosten van de Commissie voor boekhoudkundige normen worden gedragen door de verenigingen zonder winstoogmerk die, overeenkomstig § 6, hun jaarrekening openbaar moeten maken door neerlegging bij de Nationale Bank van België. De Koning bepaalt het bedrag van deze bijdrage, die echter niet hoger mag zijn dan 3 euro en 72 cent, geïndexeerd volgens dezelfde regels als deze die werden vastgesteld voor de indexering van de wedden en lonen in de overheidsdiensten. De Nationale Bank van België int deze bijdrage samen met de kosten voor de openbaarmaking van de jaarrekening en maakt haar over aan de Commissie.

Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (uittreksel)

(B.S. van 27/28 september 1948)

Aangevuld bij de wet van 18 maart 1950 en gewijzigd bij de wetten van 15 juni 1953, 15 maart 1954, 28 januari 1963, 16 januari 1967, 17 februari 1971, 23 januari 1975 en de KB's van 01 maart 1971, nr. 4 van 11 oktober 1978, nr. 15 van 23 oktober 1978; de wetten van 22 januari 1985, 21 februari 1985, 29 juli 1986, 22 december 1989, 02 januari 1991, 19 maart 1991 en het KB van 21 mei 1991; de wetten van 23 maart 1994, 30 maart 1994, 07 juli 1994, 13 februari 1998, 28 februari 1999, 05 maart 1999, 26 maart 1999, 07 mei 1999, 8 april 2003 en 3 mei 2003, 11 juli 2006, 27 december 2006, 6 mei 2009, 30 december 2009, 6 juni 2010 en bij de koninklijke besluiten van 19 december 2010 en 3 maart 2011.

Sectie IV. De Ondernemingsraden

Art. 14.- § 1 Ondernemingsraden worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van tenminste 50 werknemers te werk stellen.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21, §§ 10 en 11, dient te worden verstaan onder:

1° onderneming:

de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

De Koning schrijft een procedure voor welke dient te worden gevolgd om het begrip technische bedrijfseenheid paritair te bepalen;

2° werknemers:

de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst; de Koning kan, in de gevallen die Hij bepaalt, bepaalde categorieën van personen die, zonder verbonden te zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, gelijkstellen met werknemers; de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek alsmede door de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoopdracht uitoefenen;

3° kaderleden:

met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, 2°, de bedienden, die in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Deze functies alsmede die kaderleden worden aangewezen door de werkgever, volgens de nadere regelen en de procedure bepaald door de Koning;

4° representatieve werknemersorganisaties:

- a) de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.
- b) de professionele en interprofessionele organisaties die bij een onder a) bedoelde interprofessionele organisatie zijn aangesloten of er deel van uitmaken;

5° representatieve organisaties van kaderleden:

de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste tienduizend leden tellen.

Deze organisaties worden als representatief erkend door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure die Hij bepaalt. De Nationale Arbeidsraad brengt in het kader van de erkenningsprocedure advies uit.

§ 2. a. De onderneming is er ook toe verplicht een ondernemingsraad op te richten wanneer ze als juridische entiteit ten minste 50 werknemers tewerkstelt, zoals bedoeld in § 1, eerste lid en welke ook het aantal werknemers is tewerkgesteld in ieder van haar zetels.

De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot 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.

§ 2.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 één enkele technische bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 1°.

Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen en mag enkel worden ingeroepen door de werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen in de zin van § 1, tweede lid, 4° en 5°.

§ 3. De Koning kan bovendien het toepassingsgebied uitbreiden tot de ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

§ 4. Om het aantal werknemers, bedoeld in § 1, eerste lid, en in § 2, a), eerste lid, vast te stellen, kan de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die tijdelijk werknemers van de onderneming vervangen, uitsluiten.

§ 5. De bepalingen van deze sectie zijn niet van toepassing op de inrichtingen en instellingen waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan een syndicaal statuut dat vastgesteld is door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

§ 6. De berekening van het gemiddeld aantal gewoonlijk tewerkgestelde werknemers, bedoeld in de §§ 1 en 2, wordt uitgevoerd op basis van een door de Koning vastgestelde referentieperiode; in geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst in de zin van artikel 21, § 10, tijdens deze referentieperiode, wordt er enkel rekening gehouden met het deel van de referentieperiode na de overgang krachtens overeenkomst.

Art. 15.- De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies:

- a) hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen;
- b) van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht, te ontvangen:
 - 1° 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 megedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Als er noch een ondernemingsraad, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, worden de werknemers rechtstreeks op de hoogte gebracht van het verslag, zonder dat ze nog een advies moeten uitbrengen

Art. 15bis.- In elke onderneming waar een ondernemingsraad werd opgericht in uitvoering van deze wet, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd.

De opdracht van deze bedrijfsrevisoren ten aanzien van de ondernemingsraad, alsook de voordracht, de 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 de verplichtingen na die in deze bepalingen worden opgelegd.

Art. 16.- De ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit:

- a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgestelde 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 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 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 vijftientwintig. Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve afgevaardigden.

De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

De ondernemingsraden kunnen andere personeelsleden horen in verband met de kwesties die zij onderzoeken.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leden van de ondernemingsraden de aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen. Hij bepaalt de schaal van hun vergoedingen, die ten laste van de werkgever komen.

De bepaling van het aantal vertegenwoordigers en de vertegenwoordiging van de verschillende categorieën van het personeel worden, hetzij voor al de ondernemingen samen, hetzij voor sommige bedrijven, bij koninklijk besluit geregeld.

De vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wordt verwezenlijkt op de volgende wijze:

- a) voor een onderneming met minder dan 101 werknemers:
 - één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers tewerkstelt;
 - twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jonge werknemers tewerkstelt;
- b) voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers:
 - één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers tewerkstelt;
 - twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jonge werknemers tewerkstelt;
- c) voor een onderneming met meer dan 500 werknemers:
 - één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers tewerkstelt;
 - twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers tewerkstelt;
 - drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jonge werknemers tewerkstelt.

Voor de verkiezingen die na 1975 plaatsgrijpen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de in het vorige lid vermelde aantallen in verband met de vertegenwoordiging van de jonge werknemers in de ondernemingsraad wijzigen.

Voor de toepassing van deze wet moet onder “jonge werknemers” worden verstaan de werknemer jonger dan 25 jaar op de dag van de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad.

Art. 17.- Op initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van de afgevaardigden van de werknemers en van de kaderleden, kan de ondernemingsraad beslissen zich in afdelingen te splitsen.

Elk van de partijen duidt de leden van haar afvaardiging aan die zullen deel uitmaken van elk van de aldus opgerichte afdelingen.

De afdelingen leggen het resultaat van hun werkzaamheden ter beraadslaging aan de ondernemingsraad voor.

Art. 18.- De vertegenwoordigers van het personeel worden verkozen door de werknemers der onderneming.

De voorwaarden waaraan deze moeten voldoen om kiezers te zijn, worden door de Koning vastgesteld na advies van de Nationale Arbeidsraad.

In de ondernemingen die minder dan 100 werknemers tewerkstellen, moeten de leden van de ondernemingsraad niet worden verkozen alhoewel de vernieuwing ervan vereist is. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de afgevaardigden van het personeel verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, § 10.

Tot aan de eerstkomende verkiezingen na de overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord, wordt het mandaat eveneens uitgeoefend door de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, in de gevallen waarin een dergelijk comité behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 19.- Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;
- 2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- 3° - ofwel minstens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b;
- ofwel tewerkgesteld geweest zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de technische bedrijfseenheid, gevormd door verschillende juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b, in het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatsvinden, gedurende in totaal minstens negen maanden tijdens verscheidene periodes; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt er rekening gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer tewerkgesteld is geweest, hetzij krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst, hetzij onder gelijkaardige voorwaarden als bedoeld in artikel 14, § 4;
- 4° de leeftijd van vijftenzestig 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 onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, alsmede met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid, bepaald in het eerste lid, 1° tot 4°, moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen. Het is verboden eenzelfde kandidatuur op meer dan één lijst voor te dragen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen mag als kandidaat worden voorgedragen.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning wat onder “leidinggevend personeel” moet worden verstaan.

Art. 20.- De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van werklieden, bedienden en kaderleden.

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de werklieden en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werk gesteld, ten minste 25 beloopt. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendepersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 beloopt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 25 jaar zo de onderneming ten minste 25 jonge werknemers beneden 25 jaar telt. In dit geval worden de jonge werknemers voor de toepassing van het vorige lid, niet meegeteld bij de bedienden en de werklieden.

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Raad van Arbeid. De Koning stelt de criteria vast waarmede rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkman of bediende van de leden der onderneming. Het aantal werklieden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op eensluidend advies van de Nationale Raad van de Arbeid.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 20bis.- Een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden wordt samengesteld wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden telt.

Art. 20ter.- De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te

geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatsten verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties;
- 2° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 3° ten minste 10 % 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 een lijst bedoeld onder 3° steunen.

Art. 21.- § 1. De verkiezingen voor de ondernemingsraden worden om de vier jaar gehouden. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de periode waarin deze verkiezingen plaatshebben, evenals de verplichtingen van de werkgevers terzake. Wanneer een onderneming tussen twee van deze periodes het gemiddelde aantal tewerkgestelde werknemers bereikt, zoals voorzien bij artikel 14, moeten de verkiezingen slechts worden gehouden in de loop van de eerstvolgende periode vastgesteld door de Koning overeenkomstig dit lid en voor zover de onderneming op dat ogenblik nog steeds het gemiddelde vereiste aantal werknemers tewerkstelt.

§ 2. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- 1° in geval van niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid, zodra de ondernemingsraad is aangesteld;
- 2° indien de betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel;
- 3° in geval van ontslagneming;
- 4° indien de betrokkene geen lid meer is van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 5° in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door het in artikel 24, bedoelde rechtscollège, op verzoek van de representatieve werknemersorganisatie of van de representatieve organisatie van kaderleden die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- 6° indien de betrokkene niet meer behoort tot de categorie van werknemers waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen, tenzij de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij ter post aangetekend schrijven, gericht aan de werkgever;
- 7° zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- 8° in geval van overlijden.

De bepaling van 6° is niet van toepassing op het lid dat de jonge werknemers vertegenwoordigt.

§ 3. Het plaatsvervangend lid zal ter vervanging van het gewoon lid zetelen :

- 1° ingeval het gewoon lid verhinderd is ;

2° indien het mandaat van het gewoon lid een einde neemt om één van de in §2, 2° tot 8°, opgesomde redenen ; in deze gevallen voltooit het plaatsvervangend lid dit mandaat.

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat. Deze bepaling is niet van toepassing op de kandidaten bedoeld in artikel 2, §3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten zoals bedoeld in het vorig lid meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt om één van de in §2, 2° tot 8°, opgesomde redenen, vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft behaald, bedoeld in artikel 2, §3, tweede lid, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

Deze kandidaat voleindigt het mandaat en valt onder de bepalingen van artikel 2, §2, van de voornoemde wet van 19 maart 1991.

§ 4. Indien het aantal personeelsafgevaardigden lager is dan twee, wordt de ondernemingsraad hernieuwd. De Koning regelt de wijze waarop die verkiezingen gebeuren.

§ 5. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat mogen geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere voordelen.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe ze behoren.

§ 9. In de ondernemingen waar een ondernemingsraad moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de ondernemingsraad worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de inspectie der sociale wetten binnen wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is:

- a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van een of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers lager wordt dan het aantal werknemers vastgesteld tot instelling van een ondernemingsraad in uitvoering van artikel 28, tweede lid, indien er nog geen raad is opgericht, en lager dan 50, wanneer het gaat om de vernieuwing van die raad.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de ondernemingsraad; zo deze nog niet is opgericht, vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel der onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De bestaande ondernemingsraad blijft gedurende die periode fungeren.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten, verleend bij de voornoemde wet van 19 maart 1991.

De Koning stelt, eventueel, de datum der verkiezingen vast.

§ 10. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder “onderneming”: de juridische entiteit.

- 1° Bij overgang krachtens overeenkomst van één 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 overgaat.
- 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 eerstvolgende 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 bij de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

6° Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en voor de dag van de verkiezingen, wordt met de overgang, de splitsing of de wijzigingen van de technische bedrijfseenheden slechts rekening gehouden vanaf de aanstelling van de ondernemingsraad. De regels bepaald in 1° tot 5° zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.

§ 11. In geval van overname van activa van een failliete onderneming blijft tot aan de eerstkomende verkiezingen na die overname, de ondernemingsraad fungeren in de gevallen waarin een comité voor preventie en bescherming op het werk behouden blijft overeenkomstig artikel 76 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de juridische entiteit;
- 2° overname van activa: het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet.

Art. 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 één derde der leden van de het personeel vertegenwoordigende raad samengeroepen.

De werkwijze van de Ondernemingsraden wordt vastgesteld bij koninklijk besluit, hetzij voor al de bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige ervan.

§ 2. Binnen twaalf maanden volgend op het van kracht worden van deze wet, maken de paritaire comités voor de ondernemingsraden de modelhuishoudelijke reglementen op, welke van toepassing zijn hetzij in al de ondernemingen van hun respectief gebied, hetzij in sommige ervan.

In de bedrijfstakken waar er slechts ondernemingen zouden zijn welke niet meer dan tweehonderd werknemers te werk stellen, zal deze termijn evenwel ingaan op de datum waarop de verrichtingen betreffende de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel bij de ondernemingsraden overeenkomstig de vigerende wetgeving moeten geëindigd zijn.

§ 3 Deze model-huishoudelijke reglementen dienen minstens volgende punten te bevatten:

- 1° termijn voor de inschrijving van een kwestie op de agenda door een lid van de ondernemingsraad;
- 2° termijn voor de oproeping ter vergadering;
- 3° inhoud van de oproeping waarin de punten der agenda vermeld worden;
- 4° taak van de voorzitter en modaliteiten van zijn vervanging;

- 5° taak van de secretaris en modaliteiten van zijn keuze en van zijn vervanging;
- 6° na te leven regelen in verband met het verloop der vergaderingen;
- 7° modaliteiten voor het opstellen en het goedkeuren van de notulen van de vergaderingen en van de mededeling ervan aan elk lid van de raad;
- 8° wijze waarop het personeel wordt voorgelicht en in kennis wordt gesteld van de werkzaamheden van de ondernemingsraad;
- 9° wijze van bewaring van het archief van de ondernemingsraad en modaliteiten van inzage ervan door de leden van de ondernemingsraad;
- 10° procedure tot wijziging van het reglement.

De beslissingen welke door de paritaire comités in deze aangelegenheid getroffen worden kunnen door de Koning algemeen verbindend verklaard worden.

§ 4 De model-huishoudelijke reglementen zullen bij koninklijk besluit kunnen opgesteld worden, op voordracht van de ministers onder wier bevoegdheid de arbeid en de economische zaken vallen, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, in volgende twee gevallen:

- a) ingeval een paritair comité binnen de bij § 2 van dit artikel vastgestelde termijn, geen beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden.

In dit geval zal het model-huishoudelijk reglement uitsluitend de in § 3 van dit artikel opgesomde tien punten omvatten en eventueel die waarover het paritair comité een eenparig advies uitgebracht heeft;

- b) ingeval een paritair comité een beslissing genomen heeft welke kan bindend gemaakt worden, doch het paritair comité of één van de daarin vertegenwoordigde organisaties verzuimd hebben binnen de maand na de beslissing te vragen dat er bindende kracht zou aan verleend worden.

§ 5. De ondernemingsraad mag het model-huishoudelijk reglement wijzigen en aanvullen door het aanbrengen van bepalingen welke beter stroken met de noden van de onderneming op voorwaarde dat het nieuw reglement minstens de bij § 3 van dit artikel voorziene punten bevat.

Het model-huishoudelijk reglement blijft in elk geval van kracht tot op het ogenblik dat omtrent de voorgestelde wijzigingen in de schoot van de ondernemingsraad een akkoord bereikt wordt.

§ 6. Zonder afbreuk te doen aan de op het niveau van de paritaire comités of van de ondernemingsraden bestaande aanpassings- of aanvullingsmogelijkheden, kan de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad een eenvormig huishoudelijk reglement opstellen dat op alle ondernemingen van toepassing is.

§ 7. Indien er verschillende model-huishoudelijke reglementen van toepassing zijn in de onderneming, wordt alleen datgene toegepast dat is opgesteld door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Art. 23.- De vergaderingen van de Ondernemingsraad, zelfs buiten de werkuren, worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en als dusdanig bezoldigd. De lokalen en het materieel vereist voor de vergaderingen, worden door het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad gesteld.

De bijkomende verplaatsingskosten van de personeelsafgevaardigden komen ten laste van de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden die door de Koning worden vastgesteld.

Art. 24.- § 1. De werkgevers, de werknemers, de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden kunnen bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze afdeling en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. De in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels:

- 1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;
- 2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;
- 3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;
- 4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;
- 5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties en aan de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;
- 6° de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve organisaties van kaderleden mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten, en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon, representatieve werknemersorganisatie of representatieve organisatie van kaderleden die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

Art. 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.

Art. 27.- Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen, wint de Koning het advies in van de Nationale Raad van de Arbeid of van de bevoegde paritaire commissie of, bij ontstentenis ervan, van de representatieve organisaties van de ondernemingshoofden, van de werknemers en van de kaderleden.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

Art. 28.- De koninklijke besluiten ter uitvoering betreffende deze sectie, worden genomen binnen een termijn van zes maanden te rekenen van de bekendmaking van de wet.

De inwerkingtreding van de koninklijke uitvoeringsbesluiten betreffende de oprichting van ondernemingsraden in de ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers wordt hetzij voor alle ondernemingen samen, hetzij voor sommige categorieën ervan, op advies van de Nationale Arbeidsraad vastgesteld.

Een ondernemingsraad moet niettemin opgericht worden in de ondernemingen waar bij de vorige verkiezing een raad werd ingesteld, voor zover zij, gewoonlijk, gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen (Uittreksel)

(B.S. van 23 april 1963)

Artikelen 20 en 21 gewijzigd bij het KB van 3 april 1997.

Hoofdstuk V. De plaatsing van de minder-validen

Art. 20.- De ingeschreven minder-validen worden geplaatst:

- 1° in de particuliere ondernemingen, inzonderheid de nijverheids-, handels- en landbouwondernemingen;
- 2° in de openbare besturen, de instellingen van openbaar nut en de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- 3° in de ambachten en in de zelfstandige beroepen;
- 4° in de beschermde werkplaatsen.

Art. 21.- § 1. Zijn verplicht een bepaald aantal minder-validen in de zin van artikel 1 van deze wet tewerk te stellen:

- 1° de particuliere ondernemingen en inzonderheid de nijverheids-, handels- en landbouwondernemingen;
- 2° de openbare besturen, de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut, met inbegrip van de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

De bij het voorgaande lid bedoelde ondernemingen of instellingen moeten minstens twintig personeelsleden tellen om aan deze verplichting onderworpen te zijn.

§ 2. Na advies van het bevoegd paritair comité en, voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bepaalt de Koning, voor iedere bedrijfstak, het aantal minder-validen die moeten tewerkgesteld worden.

Dit aantal minder-validen wordt bepaald rekening houdend met de aard en het belang van de ondernemingen evenals met de verschillende graden van blijvende ongeschiktheid van de minder-validen.

De Koning bepaalt de uitvoeringsregelen van deze paragraaf.

§ 3. Wat betreft de openbare besturen, de instellingen van openbaar nut, met inbegrip van de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels bepaalt de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit het aantal mindervaliden dat moet worden tewerkgesteld.

§ 4. De ondernemingsraad of, bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging van het personeel, evenals de door de Koning aangewezen ambtenaren waken over de uitvoering van de maatregelen voorzien onder § 2.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

(B.S. van 05 mei 1965)

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1.- Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld:

- 1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2° met werkgevers: de personen die onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Art. 2.- Deze wet is niet van toepassing op:

- 1° de personeelsleden van Landsverdediging en de personeelsleden van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie;
- 2° de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- 3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- 4° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;
- 5° de doctors in de geneeskunde, de tandartsen, de apothekers en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- 6° werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.

Art. 3.- De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad:

- 1° de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;
- 2° de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels uitsluiten van de toepassing van de bepalingen van de wet.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan op gelijke wijze beraadslagen en beslissen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig worden aangenomen door de aanwezige leden.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk II. Arbeidsreglement

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 4.- De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gehouden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

Het arbeidsreglement kan echter niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever hem daarvan geen kopie heeft bezorgd. De wijzigingen van het arbeidsreglement kunnen niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever de door deze wet voorziene wijzigingsprocedure niet heeft nageleefd.

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag in individuele gevallen worden afgeweken van het arbeidsreglement. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

De in het vierde lid bedoelde afwijkmogelijkheid is niet van toepassing op de personen van wie de rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld.

Art. 5.- Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de inrichting.

Afdeling 2. Inhoud

Art. 6.- §1. Het arbeidsreglement moet vermelden:

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document

dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.

- 2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
- 3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
- 4° (a) de duur van de opzeggingstermijn of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- (b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;
- 5° de rechten, en plichten van het toezichthoudend personeel;
- 6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
- 7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
- 8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- 9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- 10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
- (b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
- 11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- 12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- 14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten diegenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
- 15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.
- 16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.
- 17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze

waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwijzen worden naar de teksten die van toepassing zijn.

Art. 7.- De Koning kan voor alle werkgevers of voor sommige categorieën van werkgevers, voor afdelingen van een inrichting of voor sommige categorieën van werknemers bepalen dat andere dan de bij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hun het verzoek daartoe werd gedaan, zoniet wordt er geen rekening mede gehouden.

Art. 8.- Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten:

- 1° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen;
- 2° de bepalingen, die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen.

Art. 9.- Het arbeidsreglement behoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgever moet inschrijven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

Art. 10.- §1. Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, onverminderd de geldende wettelijke bepalingen.

De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig.

§2. Het arbeidsreglement kan de periodes vermelden tijdens dewelke de werknemer, op vraag van de werkgever, al dan niet telewerk mag verrichten als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad of bij reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten.

Afdeling 3. Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

Art. 11.- Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medege-deeld.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over de bepalingen van het regle-ment, wordt het desbetreffend geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krach-tens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspo-ging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslis-sing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitge-bracht, heeft bekomen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secre-taris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

Art. 12.- Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplak-king ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.

Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door

toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.

Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening, indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20bis of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze wijst, teneinde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

Art. 12bis.- In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Art. 12ter.- § 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten tussen een werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging, en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waardoor het arbeidsreglement in overeenstemming wordt gebracht met het bepaalde in artikel 6, 1^o, vierde lid van deze wet.

§ 2. In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle vermeldingen bevat opgelegd door het bepaalde in artikel 6, 1^o, vierde lid van deze wet.

§ 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de in § 2 bepaalde voorwaarden maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag in afwijking van de artikelen 11 en 12 de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1^o, vierde lid van deze wet en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 4. Wanneer aan de voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3 niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1^o, vierde lid van deze wet.

Art. 12quater.- De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die in het kader van de bepalingen van artikel 20bis, § 1, laatste lid, en artikel 26bis, § 1, derde lid, opmerkingen heeft gemaakt in het register bepaald bij artikel 12, derde lid, van deze wet, gedurende een periode van zes maanden die aanvangt op het ogenblik waarop de opmerkingen ingeschreven werden in het register, behalve om redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 13.- Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet het attest bevatten van de regelmatige raadpleging der werknemers.

Art. 14.- De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft;

2° In geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

- a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffen zich moet laten verzorgen;
- b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijlage waarbij de werkgever is aangesloten;
- c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
- d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

- h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffen(e) zich moet laten verzorgen;
- k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffen(e) zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
- l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
- n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
- o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;
- p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie.
- q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
- r) de vermelding van de collectieve en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.
- s) de elementen bedoeld in artikel 32octies, 1° en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.
- u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.
- v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.

Art. 14bis.- Wanneer de werkgever met toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 de normale uurregeling wil vervangen door één van de andere uurregelingen opgenomen in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 6, 1°, vierde lid, c , moet hij deze vervanging ten minste zeven dagen vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemers door een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht.

Dit bericht moet aangeplakt blijven zolang de alternatieve uurregeling van toepassing blijft.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de aangeduide uurregeling alsmede de periode tijdens welke ze van toepassing is.

Dit bericht moet bewaard worden tot zes maanden na het einde van de periode gedurende welke de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.

Hoofdstuk III. Bekendmaking van het arbeidsreglement

Art. 15.- Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

Het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst kunnen worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

De bij de artikelen 11 tot en met 14bis voorgeschreven berichten en ontwerpen van reglementen of van wijzigingen van een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt.

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan en, indien de werknemer een student is in de zin van artikel 120 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laat de werkgever hem een ontvangstbewijs ondertekenen.

De werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats inzage kunnen hebben van de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst.

De werkgever houdt eveneens op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement bij. De Koning kan de nadere regelen voor het naleven van deze verplichting bepalen.

Bovendien zendt de werkgever binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Binnen dezelfde termijn wordt eveneens een afschrift gezonden naar de voorzitter van het bevoegde paritair comité, wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de mogelijkheid om de referentieperiode zoals bepaald bij artikel 25bis, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door het arbeidsreglement te verlengen.

Hoofdstuk IIIbis. Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.

Art. 15bis.- § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de personen tewerkgesteld in de overheidsdiensten bedoeld in artikel 1, 3°, van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

§ 2. In dit hoofdstuk dient te worden verstaan onder:

- 1° “de wet van 19 december 1974”: de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 2° “het koninklijk besluit van 28 september 1984”: het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° “het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten”: het comité bedoeld in artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974;
- 4° “het bevoegde onderhandelingscomité”: een van de onderhandelingscomités bedoeld in artikel 5, § 1, van de wet van 19 december 1974;
- 5° “het bevoegde overlegcomité”: een van de overlegcomités opgericht krachtens artikel 10 van de wet van 19 december 1974.

Art. 15ter.- Voor de toepassing van artikel 3, eerste lid, 2°, geldt het protocol opgesteld na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité als het voorstel van de bevoegde paritaire comités en het advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 15quater.- § 1. Om de bevoegdheid uit te oefenen bedoeld in artikel 7, eerste lid, wint de Koning, in afwijking van artikel 7, tweede lid, het met redenen omkleed advies in van het bevoegde overlegcomité.

§ 2. In afwijking van artikel 7, derde lid, wordt dit advies echter gegeven door het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten wanneer de regelingen uitsluitend betrekking hebben op personeel ressorterende onder ten minste twee sectorcomités, ten minste twee bijzondere comités of één of meer sectorcomités en één of meer bijzondere comités.

Art. 15quinquies.- § 1. Voor de toepassing van hoofdstuk II, afdeling III, gelden de onderhandelings- en overlegprocedures als bedoeld in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten als de procedures welke doorlopen worden in de paritaire comités en in de ondernemingsraden of in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden.

De aangelegenheden die niet onderworpen zijn aan de in het eerste lid vermelde onderhandelings- of overlegprocedures en die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, worden onderworpen aan de overlegprocedure. Die procedure wordt doorlopen in het bevoegde overlegcomité.

§ 2. Bij gebrek aan een eenparig gemotiveerd advies in het bevoegde overlegcomité over de bepalingen van het reglement, wordt het geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag waarop de notulen definitief geworden zijn, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening onderworpen aan de onderhandelingsprocedure. Die procedure verloopt, naar gelang het geval, in één van de

onderafdelingen bedoeld in artikel 17, § 2bis en § 2ter, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 of in het bevoegde sectorcomité. Nadat het protocol van die onderhandelingen definitief is geworden, stelt de overheid het arbeidsreglement vast of brengt de wijzigingen in het arbeidsreglement aan.

Art. 15sexies. In de gevallen bedoeld in artikel 15, zevende lid, tweede zin, wordt de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het paritair comité vervangen door de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het bevoegde onderhandelingscomité.

Hoofdstuk IIIter. Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

Art. 15septies. De Koning stelt, voor de overheidsdiensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en die geen ondernemingsraad hebben of die zich in dit kader niet op een wettelijk geregelde procedure kunnen beroepen, vast welke procedure in het kader van deze wet moet worden gevolgd.

Hoofdstuk IV. Straffen

Art. 16.- Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

Art. 17.- De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van diegenen die ze hebben opgelopen.

Vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beampten daarom verzoeken.

Art. 18.- Indien de straf in een geldboete bestaat mag het totaal van de per dag opgelegde boeten een vijfde van het dagloon niet overschrijden.

Art. 19.- De opbrengst van de geldboeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst der geldboeten na overleg met deze worden vastgelegd.

Art. 19bis. De artikelen 16 tot 19 van deze wet zijn niet van toepassing op de openbare diensten die, voor de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen.

Hoofdstuk V. Toezicht

Art. 20.- De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan toepasselijk verklaren op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

Art. 21.- 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.

Hoofdstuk VII. Slotbepalingen

Art. 31.- De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

Art. 32.- De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

Art. 33.- Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen van de werknemers.

Het reglement of de gebruiken, die bestaan bij de inwerkingtreding van deze wet, blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking treedt.

Art. 34.- Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (Uittreksel)

(B.S. van 30 april 1965)

Hoofdstuk II. Bescherming van het loon

Art. 5.- § 1. De uitbetaling van het loon in geld moet gebeuren hetzij van hand tot hand, hetzij in giraal geld.

Indien de uitbetaling van het loon van hand tot hand gebeurt, moet de werkgever een kwitantie van deze uitbetaling aan de werknemer ter ondertekening voorleggen.

§ 2. Voor de werknemers tewerkgesteld in de openbare sector gebeurt de uitbetaling van het loon in geld, in giraal geld mits schriftelijke toestemming van de werknemers.

§ 3. Voor de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector wordt de beslissing genomen door de ondernemingsraad om de uitbetaling van het loon in geld te laten gebeuren volgens een van de bij § 1 voorziene modaliteiten.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een eenparige beslissing die door deze raad is genomen, kan de uitbetaling volgens de bij § 1 voorziene modaliteiten voortvloeien uit een akkoord tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds, of bij ontstentenis van deze laatste, de meerderheid van de werknemers.

Bij de ontstentenis van een beslissing genomen in toepassing van de vorige leden gebeurt de uitbetaling van het loon in geld, met de schriftelijke toestemming van de werknemers in giraal geld. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord gebeurt de uitbetaling van hand tot hand.

§ 4. De bij § 3 bedoelde beslissingen en akkoorden moeten de uitbetalingswijzen die in de onderneming van toepassing zijn, de modaliteiten en de termijnen van verandering van de uitbetalingswijze aanduiden. De post- of banktaks mag niet worden afgetrokken van het loon.

§ 5. Bij uitbetaling in giraal geld stelt de Koning de toegelaten uitbetalingswijzen vast alsmede het ogenblik vanaf wanneer het loon geacht wordt te zijn uitbetaald aan de werknemer.

§ 6. Wanneer het loon van de werknemer of zijn bank- of postcheckrekening waarop zijn loon wordt gestort het voorwerp uitmaakt van beslag of overdracht, gebeurt de uitbetaling van het gedeelte van het loon dat niet voor overdracht of beslag vatbaar is op verzoek van de werknemer van hand tot hand, door middel van een postassignatie of volgens een andere wijze van betaling die door de Koning wordt bepaald.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, stelt de Koning de procedure vast waarmee de werkgever van de overdracht van of het beslag op de rekening van de werknemer in kennis wordt gesteld.

**Koninklijk besluit van 18 juli 1966
houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van
de talen in bestuurszaken (Uittreksel)**

(B.S. van 02 augustus 1966)

Hoofdstuk VI. Bijzondere bepalingen

Art. 52.- § 1. Voor de akten en bescheiden, die voorgeschreven zijn bij de wetten en reglementen en voor die welke bestemd zijn voor hun personeel, gebruiken de private nijverheids-, handels- en financiebedrijven de taal van het gebied waar hun exploitatiezetel of onderscheiden exploitatiezetels gevestigd zijn.

In Brussel-Hoofdstad stellen die bedrijven die bescheiden in het Nederlands wanneer zij bestemd zijn voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans wanneer zij bestemd zijn voor het Franssprekend personeel.

§ 2. Onverminderd de hun bij § 1 opgelegde verplichtingen, mogen dezelfde bedrijven bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel een vertaling voegen in één of meer talen, zo de samenstelling van dat personeel zulks rechtvaardigt.

**Koninklijk besluit van 30 maart 1967
tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de wetten
betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (Uittreksel)**

(B.S. van 06 april 1967)

Titel IV. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 63.- De paritaire comités kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan. De Minister van Sociale Voorzorg moet ten laatste op 31 december van het jaar dat datgene voorafgaat waarin de vakantie moet worden genomen, over deze beslissingen worden ingelicht.

Indien het paritair comité zijn beslissing op genoemde datum niet heeft meegedeeld, mag de ondernemingsraad omtrent ditzelfde object beslissingen treffen. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds of bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers. Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Arbeidswet van 16 maart 1971 (Uittreksel)

(B.S. van 30 maart 1971)

Artikel 38 gewijzigd bij de wet van 17 februari 1997.⁶

Hoofdstuk III. Arbeids- en rusttijden

Afdeling 4. Nachtarbeid

Onderafdeling 3. Het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties

Art. 38.- § 1. Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd voor de werknemers waarvoor zij bevoegd is en mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 2. In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat wordt een arbeidsregeling met nachtprestaties ingevoerd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

§ 3. Alvorens de procedures te beginnen bepaald in de §§ 1 en 2, is de werkgever ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen bedoeld in § 4.

De Koning bepaalt over welke onderwerpen deze raadplegingen tenminste moeten gaan.

Deze raadplegingen gebeuren in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben zij plaats met het personeel.

Het verslag van deze raadplegingen wordt overgemaakt aan het bevoegde paritair comité. De Koning bepaalt hiertoe de modaliteiten.

§ 4. De Koning bepaalt wat moet worden verstaan onder een arbeidsregeling met nachtprestaties.

§ 5. Een arbeidsregeling met nachtprestaties, ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen kan maar worden toegepast indien de werkgever de bepalingen respecteert van de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van deze overeenkomsten zijn gesloten.

§ 6. De Koning kan een andere procedure vastleggen voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze procedure laat toe de vermeldingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement te wijzigen zo deze werkgevers onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hij kan voor de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités eveneens voorwaarden vastleggen die gelijkwaardig zijn aan deze die zijn vastgelegd door de bepalingen van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van
de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en
collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de
ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij
koninklijk besluit van 12 september 1972 (C.A.O. nr. 9)**

(B.S. van 25 november 1972)

Gewijzigd door de C.A.O. nr. 15 van 25 juli 1974, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 05 september 1974; de C.A.O. nr. 34 van 27 februari 1981, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 21 september 1981; de C.A.O. nr. 37 van 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 09 december 1981 en de C.A.O. nr. 9bis van 29 oktober 1991, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 17 december 1991 en de C.A.O. nr. 9 ter van 27 februari 2008, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 5 juni 2008.

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1.- Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen, welke vallen onder sectie IV van de wet van 20 september 1948 en onder haar uitvoeringsbesluiten. Deze overeenkomst heeft ten doel voornoemde wettelijke en reglementaire bepalingen te verduidelijken en aan te vullen.

Hoofdstuk II. Opdrachten van de ondernemingsraad

Afdeling 1. Tewerkstellingsproblemen in de onderneming

1. Doelstelling en methode van verwezenlijking

Art. 2.- De bepalingen van de artikelen 3 tot 12 hebben ten doel de werknemers nauwer te betrekken bij het leven van de onderneming en bij het op de toekomst gericht beleid inzake werkgelegenheid, teneinde een beter klimaat tussen werkgevers en werknemers te scheppen; deze doelstelling zal bereikt worden door een betere organisatie van het recht op inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, met eerbiediging van de beheersverantwoordelijken en van het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd.

2. Voorwerp en aard van de te verstrekken inlichtingen

Art. 3.- De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten verstrekt worden alvorens de beslissingen worden getroffen; hetzelfde geldt voor de maatregelen. Zij moeten de ondernemingsraad toelaten met kennis van zaken over te gaan tot gedachtenwisselingen tijdens dewelke de leden hun adviezen, suggesties of bezwaren zullen kunnen formuleren.

De inlichtingen zullen, in voorkomend geval, niet los staan van de nationale en sectorale economische context, aangevuld met de aspecten die eigen zijn aan de streek of aan de groep waartoe de onderneming behoort. Onder groep dient met name te worden verstaan, de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.

Wanneer de inlichtingen schriftelijk worden verstrekt, zullen zij aangevuld worden met een mondeling commentaar van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigde.

Teneinde de continuïteit van de dialoog in de schoot van de ondernemingsraad te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de eerstkomende vergadering, het gevolg meedelen dat hij voornemens is te geven of heeft gegeven aan de adviezen, suggesties of bezwaren die conform het eerste lid van dit artikel werden geformuleerd.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen die reeds over hetzelfde object zijn voorzien, indien zij gunstiger zijn voor de werknemers.

Commentaar

Artikel 3 heeft tot doel de algemene voorwaarden te omschrijven waaraan de in deze overeenkomst voorziene inlichtingen en raadplegingsmethoden moeten beantwoorden.

De gedachtenwisseling in de ondernemingsraad moet vrij kunnen gebeuren onder de vorm van vragen, kritieken, suggesties, bezwaren, eenparige, gedeeltelijk uiteenlopende of totaal uiteenlopende adviezen.

Op dit stuk moet worden vermeden dat buiten de onderneming inlichtingen worden gepubliceerd die de belangen van de onderneming zouden kunnen schaden.

Vlugge consultatieprocedures, die afwijken van de normale regelen (b.v. op het stuk van de periodiciteit van de vergaderingen of van de notulen) zullen kunnen voorzien worden op het vlak van de sectoren of van de ondernemingen, teneinde, in gelijk welke omstandigheden en op de meest

geschikte wijze, de mogelijkheid van een onafgebroken dialoog te vrijwaren tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers.

3. Algemene vooruitzichten van de onderneming

Art. 4.- Ter gelegenheid van de bespreking van de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 2°, van de wet van 20 september 1948, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aanvullende inlichtingen verstrekken over de algemene vooruitzichten van de onderneming en hun weerslag op de tewerkstelling.

Deze inlichtingen zullen betrekking hebben op de markttoestand, de order-portefeuille en de ontwikkelings-, rationalisatie-, organisatie- of reorganisatieprogramma's.

[Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad, zoals bepaald in artikel 10 van deze overeenkomst, zal de ondernemingsraad ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd worden over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.]

4. Werkgelegenheid in de onderneming

A. Jaarlijkse inlichtingen

Art. 5.- Terzelfder tijd als de inlichtingen over de algemene vooruitzichten, bedoeld in artikel 4, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die deze laatste moeten toelaten zich een duidelijk beeld te vormen over de structuur van de tewerkstelling in de onderneming, over haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling.

Navolgende inlichtingen zullen schriftelijk worden verstrekt. Onder voorbehoud van hetgeen is gesteld onder navolgende littera c), zullen zij verstrekt worden uiterlijk de dag vóór de vergadering.

a) Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling

Deze inlichtingen zullen aanduiden welke de personeelsbezetting is op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip en zij zullen onderstaande elementen omvatten:

- geslacht;
- leeftijdsgroep;
- beroepsklasse;
- afdeling;
- de vaste werknemers, alsmede de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen deze inlichtingen onderstaande aanvullende elementen verstrekken:

- personeelsbezetting met volledige werktijd, met beperkte werktijd;
- nationaliteit;
- anciënniteit.

b) Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over navolgende wijzigingen welke zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan en zullen volgende elementen omvatten:

- Aantal personen die de onderneming verlaten hebben:
 - 1) vrijwillig;
 - 2) onvrijwillig, waarbij een onderscheid zal worden gemaakt tussen de afdankingen wegens economische en/of technische redenen, deze welke te wijten zijn aan andere redenen en de opruistellingen.

Deze gegevens zullen onderverdeeld worden naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.

- Aantal aangeworven personen, onderverdeeld naar geslacht, leeftijdsgroep, beroepsklasse en afdeling.
- Aantal personen die binnen de onderneming het voorwerp hebben uitgemaakt van een vaste verplaatsing tussen afdelingen en beroepsklassen.

- Aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de R.V.A., het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet en/of door een overeenkomst), de redenen waarom op tijdelijke en uitzendarbeid beroep werd gedaan, de gemiddelde duur van deze tewerkstelling en de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling een beroep werd gedaan.

Op verzoek van de werknemersafvaardiging zullen de inlichtingen eveneens aanduiden:

- de afwezigheidsdagen;
- de dagen van gedeeltelijke werkloosheid;
- de overuren;
- de nationaliteit.

c) Inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar

Deze inlichtingen zullen gegevens verstrekken over de tewerkstellingsvooruitzichten binnen het kader van de algemene vooruitzichten van de onderneming, zoals uiteengezet op grond van artikel 4.

Deze inlichtingen moeten toelaten zo goed mogelijk de weerslag na te gaan welke deze vooruitzichten hebben op de structuur van de tewerkstelling in de onderneming.

Bovendien zullen tijdens de vergadering inlichtingen met becijferde ramingen worden verstrekt omtrent de inkrimping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume voor het geheel van de onderneming en haar afdelingen; deze gegevens zullen zo mogelijk worden onderverdeeld naar beroepsklasse.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling

Naar aanleiding van de verschillende jaarlijkse inlichtingen, bedoeld bij dit artikel, zal het ondernemingshoofd meedelen:

- welke maatregelen hij heeft genomen of gepland om de tewerkstelling te bevorderen;
- tot welke sociale maatregelen de bewegingen, die zich in de onderneming hebben voorgedaan of zijn voorzien, aanleiding hebben gegeven of zullen geven.

Commentaar

Algemene opmerkingen:

1. *Een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee soorten inlichtingen:*
 - a) *sommige inlichtingen, verplicht op grond van artikel 5, moeten ambtshalve en in alle ondernemingen door het ondernemingshoofd worden meegedeeld;*
 - b) *de andere moeten slechts worden meegedeeld op verzoek van de werknemersafgevaardigden, indien zij van oordeel zijn dat zij betekenisvol zijn voor de structuur of voor de activiteit van de onderneming.*

Het ligt voor de hand dat de ondernemingsraden eveneens bijkomende inlichtingen kunnen ontvangen, naargelang van de eigen kenmerken van elke onderneming en de daaraan beantwoordende noden aan informatie (b.v. opleidingsniveau).

2. De inlichtingen over de structuur, de evolutie en de perspectieven van de tewerkstelling in de onderneming zullen zowel gegevens moeten verstrekken over de kwalitatieve als over de kwantitatieve aspecten.
3. Deze inlichtingen moeten zo duidelijk mogelijk zijn, zowel wat betreft hun voorstelling als hun inhoud, teneinde in de schoot van de raad een vruchtbaar overleg omtrent de tewerkstellingsproblemen van de onderneming in de hand te werken.

Zij zullen schriftelijk worden verstrekt conform wat voorzien is in het 2de lid van artikel 5.

Materies waarover de informatie handelt:

a) De bestaande toestand

Voor de inlichtingen die betrekking hebben op de beroepsklasse van de werknemers, dient men zich te laten leiden door de grote classificaties die gebruikt worden voor de *paritaire comités* of door de onderneming.

b) De evolutie van de tewerkstelling

1° Het aantal personen die de onderneming verlaten hebben.

De inlichtingen over het aantal personen, die de onderneming verlaten hebben, alsook over de redenen van vertrek beantwoorden aan een dubbele doelstelling:

- a) zij moeten, dankzij deze gegevens, toelaten de weerslag na te gaan die de gang van zaken van de onderneming heeft op de tewerkstelling;
- b) zij moeten tevens toelaten de permanente en/of de abnormaal lijkende schommelingen van het personeel van de onderneming vast te stellen en te onderzoeken teneinde de oorzaken ervan na te gaan.

Onder de oorzaken van de afdankingen, dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de afdankingen om economische of om technische redenen en deze welke te wijten zijn aan andere redenen, met dien verstande dat deze laatste rubriek niet verder moet gedetailleerd worden.

2° Het aantal angeworven personen naar geslacht, leeftijd, beroepsklasse en afdeling.

De inlichtingen moeten betrekking hebben op de aanwervingen volgens grote afdelingen en beroepsklassen, zonder dat het noodzakelijk is de nauwkeurige affectatie van het personeel te vermelden, aangezien deze niet steeds precies bepaald is op het ogenblik van de aanwerving.

De term "afdeling" moet worden geïnterpreteerd in functie van de eigen kenmerken van de onderneming en van haar organisatie.

3° Het aantal personen die binnen de onderneming gemuteerd werden.

Op grond van deze inlichtingen, zal de ondernemingsraad moeten uitmaken of de gesignaleerde mutaties al dan niet van betekenis zijn, onder meer uit oogpunt van de werking en de evolutie van de onderneming. Worden niet bedoeld door de term "mutatie" de tijdelijke veranderingen van affectatie die te wijten zijn aan de courante organisatie van het werk.

De hoger gemaakte opmerkingen met betrekking tot het begrip "beroepsklasse" gelden ook hier.

4° Het aantal personen, die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse arbeidsregeling naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

Het gaat om alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd gewijzigd, wat hun arbeidstijdregeling betreft.

Komen derhalve niet in aanmerking, de werknemers die om persoonlijke redenen een tijdelijke wijziging van hun arbeidstijdregeling kennen.

c) De vooruitzichten inzake tewerkstelling voor het komende dienstjaar.

De inlichtingen over de tewerkstellingsvooruitzichten voor het komende dienstjaar moeten toelaten de werknemer te betrekken bij een op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid.

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde zal aan de ondernemingsraad de gegevens verstrekken die hij voor het komende dienstjaar kan geven over de gang van zaken in de onderneming en de factoren die een overwegende invloed op de tewerkstelling zouden kunnen hebben alsook over de gevolgen ervan op de interne en externe bewegingen van het personeel.

De schriftelijke inlichtingen die vóór de vergadering van de ondernemingsraad worden meegedeeld zullen onder meer gegevens bevatten over de algemene vooruitzichten met betrekking tot de inkrimping of de uitbreiding van het tewerkstellingsvolume.

De becijferde ramingen zullen, zoals gesteld in de tekst van c), tijdens de vergadering van de ondernemingsraad worden verstrekt. Zij zullen schriftelijk worden opgemaakt, uiterlijk op het einde van de besprekingen in de ondernemingsraad.

De inlichtingen waarin kwantitatieve gegevens zijn vervat zullen uiteraard benaderd en veranderlijk zijn; bijgevolg zullen zij vatbaar zijn voor wijzigingen in de loop van de periode waarop zij betrekking hebben.

Wanneer de vooruitzichten een vermindering van de personeelsbezetting laten vermoeden die aanleiding zal geven tot afdankingen, zal het ondernemingshoofd uiteenzetten welke maatregelen zijn gepland om de wedertewerkstelling van de betrokken werknemers onder de beste voorwaarden te doen verlopen.

Indien de vooruitzichten gunstig zijn voor de uitbreiding van de personeelsbezetting, zal hij de maatregelen aangeven die de onderneming van plan is te treffen om mutaties en nieuwe aanwervingen mogelijk te maken.

Tenslotte zal het nuttig zijn, ongeacht welke de vooruitzichten zijn, dat de ondernemingsraad zich ondervraagt over de mogelijkheden van ontwikkeling van de onderneming en over de beste manier waarop de beroepscapaciteiten van het personeel kunnen worden benut.

d) Genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling

In fine van artikel 5 wordt vermeld dat het ondernemingshoofd, naar aanleiding van de jaarlijkse algemene inlichtingen waarvan sprake is in dit artikel, aan de ondernemingsraad de verschillende sociale maatregelen, welke hij genomen of gepland heeft inzake tewerkstelling zal meedelen.

Deze inlichtingen dienen te worden gesitueerd in de context van de inlichtingen, voorzien onder de punten a), b) en c).

Zij zullen schriftelijk moeten worden verstrekt, conform de beginselen die in het tweede lid van artikel 5 worden geformuleerd. De omvang van deze schriftelijke inlichtingen zal evenwel kunnen verschillen naargelang van de omstandigheden. Aldus kan het schriftelijk gedeelte van de informatie zeer beknopt zijn, doch het kan merkkelijk ontwikkeld worden tijdens de mondelinge uiteenzetting van het ondernemingshoofd.

Van wezenlijk belang is dat de informatie van die aard is, dat zij een werkelijke dialoog in de ondernemingsraad toelaat.

B. Trimestriële inlichtingen

Art. 6.- Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948, worden gegeven, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk gegevens verstrekken over:

- de stand van verwezenlijking van de jaarlijkse aangekondigde vooruitzichten;
- de redenen waarom de doelstellingen die vastgesteld waren en de vooruitzichten die voorzien waren op het ogenblik dat de jaarlijkse inlichtingen werden verstrekt, niet konden worden verwezenlijkt;
- de wijzigingen in de vooruitzichten welke men kan voorzien in de loop van het volgende kwartaal.

Commentaar

De bij dit artikel voorziene inlichtingen zullen terzelfdertijd moeten worden verstrekt als deze, voorzien bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948, dit is ten minste elk kwartaal.

Deze trimestriële inlichtingen zullen de leden van de ondernemingsraad toelaten over de precieze gegevens te beschikken betreffende de stand en de evolutie van de tewerkstelling en onder meer de geplande afdankingen en aanwervingen, alsmede in het geval waar een beroep werd gedaan op werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Zij moeten ertoe strekken geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen en tevens een beter op de toekomst gericht tewerkstellingsbeleid in de hand te werken.

C. Occasionele inlichtingen

Art. 7.- Wanneer in afwijking van de vooruitzichten inzake tewerkstelling, waaromtrent jaarlijkse of trimestriële inlichtingen werden verstrekt het ondernemingshoofd zich genoodzaakt ziet over te gaan tot collectieve afdankingen of aanwervingen om economische of technische redenen, zal de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gebracht en in elk geval vóór de beslissing.

Commentaar

a) **Omstandigheden waarin de occasionele inlichtingen dienen verstrekt te worden.**

Inlichtingen betreffende onder meer de geplande collectieve afdankingen of aanwervingen moeten reeds worden verstrekt, overeenkomstig andere bepalingen van deze overeenkomst, in het raam van de gewone vergaderingen van de ondernemingsraad, waarvoor de driemaandelijkse of de jaarlijkse informatie is voorzien.

De occasionele inlichtingen moeten verstrekt worden indien de vooruitzichten die meege-deeld werden tijdens deze gewone vergaderingen, niet te voorziene wijzigingen ondergaan, ingevolge economische of technische gebeurtenissen.

De veranderingen, vergeleken bij de vooruitzichten zullen, rekening houdend met de aard van deze laatste, noodzakelijkerwijze een zeker belang moeten hebben.

De wijzigingen in de personeelsbezetting ingevolge seizoenschommelingen kunnen niet worden beschouwd als niet te voorziene wijzigingen in de zin van deze bepaling.

b) Voorafgaand karakter van deze inlichtingen.

Het algemeen beginsel van het voorafgaand karakter van de inlichtingen en de raadpleging zal van toepassing zijn op alle gevallen, wat de collectieve afdankingen betreft. Daarentegen kan het gebeuren dat het onmogelijk is de ondernemingsraad vooraf in te lichten over de aanwervingen.

Anderzijds kunnen geëigende modaliteiten worden aangewend om de toepassing van dit beginsel te verzekeren.

Aldus kunnen de voorlichting en de raadpleging gebeuren tijdens een spoedvergadering van de ondernemingsraad, bv. in geval deze voorlichting niet te voorzien was op het ogenblik van de gewone vergadering van de ondernemingsraad.

Men zal eventueel zijn toevlucht kunnen nemen tot een mondelinge mededeling of tot een gedecentraliseerde raadplegingsprocedure op het vlak waar het probleem rijst.

In geval van verantwoorde hoogdringendheid, zal het anderzijds kunnen gebeuren dat de inlichtingen niet schriftelijk worden verstrekt.

5. Beroepsopleiding en -omscholing, personeelsaangelegenheden en organisatie van het werk

A. Beroepsopleiding en -omscholing

Art. 8.- Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad raadplegen over de maatregelen betreffende de beroepsopleiding en -omscholing.

Commentaar

De ondernemingsraad zal geraadpleegd worden over de maatregelen van organisatie en uitvoering inzake beroepsopleiding en -omscholing van collectieve aard.

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs op individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht zijn en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich op hun verzoek, door een syndicale afgevaardigde laten bijstaan.

De ondernemingsraad kan op dit stuk evenwel andere schikkingen treffen.

B. Personeelsaangelegenheden

Art. 9.- Op verzoek van de werknemersafgevaardigden, zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad inlichten over de regelen die inzake personeelsbeleid worden gevolgd.

Het ondernemingshoofd zal de ondernemingsraad inlichten over de ontwerpen en maatregelen die één of meer elementen van het personeelsbeleid kunnen wijzigen.

De ondernemingsraad zal deze inlichtingen, ontwerpen en maatregelen onderzoeken, conform de bepalingen van artikel 3, lid 1 van deze overeenkomst.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel de werknemers nauwer te betrekken bij het personeelsbeleid van de onderneming en een beter klimaat te scheppen tussen werkgevers en werknemers.

De inlichtingen waarvan sprake is in dit artikel, handelen onder meer over:

- *de gevolgde regelen inzake aanwerving, selectie, mutatie en beroepsbevordering;*
- *de regels, die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa;*
- *de organisatie van het onthaal;*
- *de systemen van voorlichting en mededeling in de ondernemingen;*
- *de maatregelen om de menselijke en hiërarchische verhoudingen te bevorderen;*
- *de opdrachten van de sociale en personeelsdiensten en de regels die de betrekkingen van deze diensten met het personeel beheersen, met uitsluiting van het administratief beheer van deze diensten. Het is de taak van het ondernemingshoofd het geheel van het personeel in te lichten over de bevoegdheden van deze diensten; de ondernemingsraad zal erover waken dat deze voorlichting op de meest passende manier geschiedt.*

C. Organisatie van het werk

Art. 10.- Om de ondernemingsraad toe te laten de opdrachten te vervullen die hem zijn toevertrouwd door artikel 15, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zal hij worden voorgelicht over de projecten en maatregelen die van aard zijn die omstandigheden en de voorwaarden, waarin het werk in de onderneming of in een van de afdelingen wordt uitgevoerd, te wijzigen.

Commentaar

De wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bepaalt in zijn artikel 15 a): "Art. 15.- De ondernemingsraden hebben tot taak, binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire comités:

- 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."*

De bij deze overeenkomst bedoelde inlichtingen moeten betrekking hebben op collectieve maatregelen die de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zouden wijzigen.

Wanneer deze maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

De maatregelen waarvan hierboven sprake is zullen onder meer omvatten:

- *de veranderingen in de organisatie van de ganse onderneming of van een gedeelte ervan;*
- *de maatregelen met het oog op de organisatie van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa;*
- *de wijzigingen in de werkverdeling;*

- de wijzigingen in de materiële en menselijke omgeving (bijvoorbeeld: inplanting van machines die de arbeidsvoorwaarden wijzigen...);
- de toepassing van de studies met betrekking tot de organisatie van het werk;
- de veranderingen in de fabricatie- en werkmethoden;
- de structuurwijzigingen van het organigram met uitzondering van de individuele gevallen.

Het ligt voor de hand dat de tekst van genoemd artikel 15 a) van de wet van 20 september 1948, insluit dat de ondernemingsraad het recht heeft advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over de bestaande toestanden betreffende de organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming.

6. Structuurwijzigingen van de onderneming ondermeer deze welke de werkgelegenheid kunnen beïnvloeden

Art. 11.- In geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen waaromtrent de onderneming onderhandelingen voert, zal de ondernemingsraad daaromtrent te geleger tijd en vóór enige bekendmaking ingelicht worden; hij zal vooraf daadwerkelijk geraadpleegd worden, ondermeer over de weerslag op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling van het personeel, de organisatie van het werk en het tewerkstellingsbeleid in het algemeen.

Commentaar

a) Tijdstip van de mededeling aan de Raad

Om vast te stellen op welk tijdstip de beslissing aan de ondernemingsraad moet worden meegedeeld, zal het ondernemingshoofd zich door navolgende beginselen laten leiden:

- 1° De informatie mag geen afbreuk doen aan de prerogatieven van het ondernemingshoofd, wat de beslissing van economische aard betreft.
- 2° De informatie mag het normale verloop van de eventueel aan de gang zijnde onderhandelingen niet hinderen.
- 3° De informatie moet vooraf gebeuren, d.i. vóór de beslissing openbaar wordt gemaakt en van toepassing wordt.
- 4° De informatie moet zo spoedig mogelijk gebeuren en op een ogenblik dat de directie en de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad tijdig overleg kunnen plegen ondermeer over de sociale maatregelen die moeten worden genomen om de weerslag van de beslissing op de vooruitzichten inzake de tewerkstelling en de organisatie van het werk maximaal te ondervangen.

Het tijdstip waarop de beslissing zal moeten worden meegedeeld, zal noodzakelijkerwijze verschillen van onderneming tot onderneming, voornamelijk rekening houdend met het belangrijke en voor de werknemers zeer gewichtige tijdsverloop dat mogelijk is tussen de feitelijke beslissing en de beslissing van de statutaire organen van de onderneming die er in laatste instantie moeten over beraadslagen.

Vooraf bij sluiting van onderneming, lijkt het aangewezen dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk na de feitelijke beslissing zou worden geraadpleegd over de geplande maatregelen om de wedertewerkstelling van de werknemers te verzekeren.

Men kan, als aanwijzing, stellen dat in een aantal ondernemingen die als naamloze vennootschap zijn opgericht, de mededeling van de beslissing aan de ondernemingsraad en de raadpleging van deze laatste over de voorgenomen sociale maatregelen zo vlug mogelijk zullen moeten gebeuren tussen het ogenblik waarop de beheerraad zich over het beginsel van de beslissing heeft uitgesproken en het ogenblik waarop de algemene vergadering van de aandeelhouders wordt bijeengeroepen om erover te beraadslagen.

b) Inhoud van de mededeling

De ondernemingsraad wordt ingelicht over de economische, financiële of technische factoren die aan de oorsprong liggen van de structuurwijzigingen van de onderneming en deze verantwoorden, alsook over hun economische, financiële en sociale gevolgen.

Hij wordt geraadpleegd over de middelen, die moeten worden aangewend om de afdankingen en de mutaties te vermijden, die de beroeps- of sociale teruggang van de werknemers meebrengen, over de programma's van collectieve afdankingen, overheveling en mutaties, over de te nemen sociale maatregelen, over de schikkingen die moeten getroffen worden om tot de spoedige wedertewerkingstelling en de sociale en beroepsomscholing te komen alsook, in het algemeen, over alle maatregelen die moeten worden genomen met het oog op de optimale benutting van het menselijk potentieel.

c) Maatregelen om de wedertewerkingstelling in de hand te werken

Wat de sociale maatregelen betreft die getroffen worden naar aanleiding van belangrijke verminderingen van effectieven of sluitingen van ondernemingen, zullen de werknemersafgevaardigden alle faciliteiten moeten krijgen om de nodige contacten te leggen teneinde de wedertewerkingstelling, de beroepsomscholing en de sociale wederaanpassing van de afgedankte, verplaatste of gemuteerde werknemers in de hand te werken.

Afdeling 2. Uitvoering van artikel 15, e), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven

Vaststelling van de algemene criteria, te volgen in geval van afdankingen en van wederaanwerving

Art. 12.- De te volgen algemene criteria in geval van afdanking of wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden, zullen worden vastgesteld door de ondernemingsraad, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

De te volgen algemene criteria in geval voltijdse werknemers, wegens economische of technische omstandigheden, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa, zullen eveneens door de ondernemingsraad worden vastgesteld op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

Deze beschikking beperkt in geen dele de adviserende opdracht van de raad, wat betreft de te volgen algemene criteria bij aanwerving; zij doet geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake organisatie en gang van de onderneming.

Commentaar

De wet geeft de ondernemingsraden opdracht, binnen het bestek van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van paritaire comités een onderzoek te wijden aan de algemene criteria, welke dienen gevolgd te worden in geval van aanwerving of afdanking van de werknemers. Zij laat aan het ondernemingshoofd de zorg en de verantwoordelijkheid der beslissing.

De ondertekenaars van de overeenkomst waren van oordeel dat, gelet op de humane en sociale aspecten van deze problemen, de ondernemingsraden nauwer dienen betrokken te worden bij het vaststellen van de rangorde volgens welke de afdankingen zullen worden doorgevoerd, bij een vermindering van de werkgelegenheid wegens economische of technische omstandigheden. Daarom werden zij het eens om, binnen het bestek van de wet, collectieve overeenkomsten en beslissingen der paritaire comités, de algemene criteria die in dergelijke omstandigheden dienen gevolgd te worden, door de ondernemingsraden te laten vaststellen.

De uitoefening van deze opdracht door de ondernemingsraad beperkt geenszins de verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd om de organisatie en de gang van de onderneming te verzekeren, onverminderd de beschikking van artikel 15, a), van de wet. Derhalve brengt ze niet in het gedrang het gezag van het ondernemingshoofd om te beslissen in welke gedeelten van de onderneming, voor welke functies en voor welke kwalificaties, deze afdankingen zullen moeten plaatsgrijpen.

De ondernemingsraad zal tot opdracht hebben bij wijze van algemene regelen, de criteria vast te stellen volgens welke deze afdankingen zullen gebeuren, rekening gehouden zowel met het belang van de onderneming als met dat der werknemers.

Dezelfde bepalingen gelden voor de wederaanwervingen en voor de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

Afdeling 3. Uitvoering van artikel 15, h), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven

Beheer van de maatschappelijke werken

Art. 13.-

- a) Voor de toepassing van artikel 15, h), van de wet dient onder “maatschappelijke werken” te worden verstaan, de voordelen welke aan navolgende criteria voldoen:
- van bestendige aard zijn;
 - in de onderneming toegekend zijn;
 - ten doel hebben bij te dragen tot het welzijn van de werknemers van de onderneming en/of van hun gezinsleden;
 - niet voortvloeien uit een wettelijke of reglementaire beschikking;
 - niet bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.
- Dienen evenwel als maatschappelijke werken te worden beschouwd, de voordelen welke voortvloeien hetzij uit een collectieve ondernemingsovereenkomst, tenzij deze overeenkomst een andere wijze van beheer heeft voorzien, hetzij uit een collectieve sectorovereenkomst, die in het beheer door de ondernemingsraad uitdrukkelijk werd voorzien.

Wat anderzijds de voordelen betreft, welke bepaald zijn door de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden en een financiële tussenkomst van het personeel insluiten, heeft de ondernemingsraad tot taak de algemene regelen tot toekenning van bedoelde voordelen vast te stellen of te wijzigen en te zorgen voor een oordeelkundig gebruik van de aangelegde fondsen, overeenkomstig het doel dat met de toekenning van deze voordelen wordt nagestreefd.

Wanneer genoemde voordelen slechts aan één of verschillende categorieën van het personeel van de onderneming worden toegekend, zal deze taak gezamenlijk worden waargenomen door het ondernemingshoofd en/of zijn afgevaardigden en door de leden van de ondernemingsraad die de betrokken categorie(ën) van het personeel vertegenwoordigen.

De uitoefening van deze taak doet geen afbreuk aan de contractuele vrijheid van ieder van de betrokken werknemers.

Komen voor de toepassing van de voorgenoemde alinea's inzonderheid in aanmerking: de fondsen en kassen van onderlinge hulp, de pensioenfondsen, de economaten, kantines en refectories, de diensten voor leningen en premies toegestaan door de onderneming met het oog op het verwerven van een woongelegenheid, de ontspannings- en culturele activiteiten.

- b) Wanneer het beheer van een maatschappelijk werk of van contractuele voordelen, welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten aan een vereniging zonder winstoogmerk wordt toevertrouwd, zal tussen haar en de ondernemingsraad een band worden gelegd.

Met dit doel en voor zover de ondernemingsraad de bestaande toestand niet bevestigt of er niet anders over beslist, zal de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk voor de helft samengesteld zijn uit leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad aangeduid onder de rechtverkrijgenden van het maatschappelijk werk.

- c) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk om een maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen te beheren evenals het ontwerp van statuten van deze vereniging zullen ter goedkeuring aan de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen worden voorgelegd. De beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk zal in beginsel paritair zijn samengesteld.

Wanneer het beheer van een bestaand maatschappelijk werk, dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, wordt toevertrouwd aan een vereniging zonder winstoogmerk, zullen de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen, regelmatig een omstandig verslag over de activiteit van dit werk ontvangen. De opmerkingen op deze verslagen zullen aan de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk worden medegedeeld.

- d) De oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk om een maatschappelijk werk van de onderneming te beheren, mag niet ten doel hebben de voordelen welke voor dit "werk" werden toegekend te verminderen.

Commentaar

- a) *Alhoewel de wet van 20 september 1948 het beheer van de maatschappelijke werken aan de ondernemingsraden heeft toevertrouwd, heeft ze niet bepaald wat daaronder diende te worden verstaan. Zulks gaf aanleiding tot sommige betwistingen waarvan de organisaties, die onderhavige overeenkomst ondertekenen, een einde hebben trachten te maken door aan te duiden in welke zin zij de termen "maatschappelijke werken" verstaan.*

Onderhavige overeenkomst strekt ertoe een bepaling te geven aan deze werken, door sommige algemene criteria vast te leggen.

De ondertekenende organisaties zijn van oordeel dat het bestendig karakter van de toegekende voordelen één van de bepalende criteria is, wat elke toevallige gift vanwege de werkgever uitsluit.

Anderdeels zijn ze van oordeel dat men het toekennen van een contractueel voordeel niet mag beschouwen als een maatschappelijk werk dat aan het beheer van de ondernemingsraad moet worden toevertrouwd, daar de verplichtingen van de werkgever strikt bepaald zijn in een contract dat met elke werknemer wordt gesloten. De organisaties zijn evenwel overeengekomen dat, wanneer de werknemers van de onderneming of een gedeelte onder hen, zelf tussenbeide komen in de financiering van een contractueel voordeel, dat niet wordt toegekend door een entiteit welke juridisch verschillend is van de onderneming, er stof is tot tussenkomst van de ondernemingsraad of van een fractie ervan binnen de grenzen, aangeduid in de tekst.

Anderzijds zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat de groepsverzekeringen niet als maatschappelijke werken dienen te worden beschouwd die aan het beheer van de ondernemingsraad moeten worden toevertrouwd. Nochtans moeten alle schikkingen worden genomen om het personeel, dat bij deze verzekering is betrokken, op de hoogte te houden van de werkingsmodaliteiten.

- b) De tekst strekt er eveneens toe een regeling te vinden voor de maatschappelijke werken of de contractuele voordelen welke een financiële tussenkomst van het personeel insluiten die in talrijke ondernemingen ingesteld zijn onder de juridische vorm van vereniging zonder winsttoogmerken.

De keuze van dit statuut, welke vaak om technische redenen is verantwoord, mag niet ten doel hebben het beheer van deze werken aan de ondernemingsraden te onttrekken. De ondertekenende organisaties zijn dan ook van oordeel dat, in de gevallen waar de oprichting van een vereniging zonder winsttoogmerken noodzakelijk was of is, een band tussen deze laatste en de ondernemingsraden dient gelegd te worden.

Wanneer het gaat om een maatschappelijk werk, dat eigen is aan één enkele onderneming zal, behoudens andersluidende beslissing van de betrokken ondernemingsraad, die binding worden tot stand gebracht door de beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerk paritair samen te stellen, met dien verstande dat de leden, die het personeel vertegenwoordigen, door de werknemersafvaardiging van de ondernemingsraad onder de rechtverkrigenden van het maatschappelijk werk zullen worden aangeduid.

- c) Wanneer het gaat om het instellen van een nieuw aan verschillende ondernemingen gemeenschappelijk werk, zullen de oprichting en de statuten van de vereniging zonder winsttoogmerk, voorafgaandelijk moeten goedgekeurd worden door de ondernemingsraden van de geassocieerde ondernemingen. De samenstelling van de beheerraad zal afhangen van de aldus genomen beslissingen. In beginsel zal hij paritair samengesteld zijn.

Bij gebrek aan goedkeuring, kan de vereniging niet worden opgericht.

Wanneer het tenslotte gaat om een bestaand maatschappelijk werk dat gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, kan het inopportuun zijn wijzigingen te brengen in de reeds vastgestelde werkingsregelen. In dit geval dienen evenwel ten minste inlichtingen te worden uitgewisseld tussen de betrokken ondernemingsraden en de beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerken.

Deze inlichtingen zullen verstrekt worden onder de vorm van regelmatige en omstandige verslagen over de werking. De beheerraad van de vereniging zonder winsttoogmerken zal in

kennis worden gesteld van de opmerkingen, welke desbetreffend door de ondernemingsraden zullen worden gemaakt.

Anderdeels zal men bij de hernieuwing van de beheerraad geleidelijk het beginsel van de paritaire samenstelling van deze raad trachten in te voeren volgens de meest aangepaste methoden.

Het spreekt vanzelf dat de vertegenwoordiging van de werknemers in de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerken niet tot gevolg mag hebben, dat de beschikkingen van de wet van 27 juni 1921 op de verenigingen zonder winstoogmerken, worden miskend.

De verduidelijkingen, welke door onderhavige overeenkomst aan de wettelijke beschikkingen worden aangebracht, doen hoegenaamd geen afbreuk aan een eventueel autonoom beheer van de maatschappelijke werken door de werknemers.

Afdeling 4. Uitvoering van artikel 15, i), van de wet (van 20 september 1948) houdende organisatie van het bedrijfsleven

Gebruik der talen

Art. 14.- Zonder afbreuk te doen aan de geordende wetten van 18 juli 1966 op het gebruik der talen in bestuurszaken zal de ondernemingsraad de taal aanduiden die zal worden gebruikt voor zijn eigen werking en, zo nodig, de maatregelen op taalgebied die de verhoudingen tussen de directie en het personeel kunnen verbeteren.

Commentaar

De documenten welke bestemd zijn voor het personeel moeten gesteld worden, overeenkomstig de bepalingen van de geordende wetten van 18 juli 1966. De ondernemingsraad kan evenwel beslissen bij de voorziene bescheiden een vertaling in één of meerdere talen te voegen, voor zover er een voldoende minderheid bestaat om zulks te verantwoorden.

De ondernemingsraad kan daarenboven op taalgebied andere maatregelen treffen, teneinde de verhoudingen tussen de directie en het personeel te bevorderen.

Hoofdstuk III. Bijzondere problemen betreffende de werking en de samenstelling van de ondernemingsraden

1. Ondernemingen met meerdere zetels; uitoefening van opdrachten, bepaald in artikel 15, a) en b), 2°, (van de wet van 20 september 1948)

Art. 15.- In de ondernemingen met verschillende technische bedrijfseenheden en waar verschillende ondernemingsraden bestaan, wordt een bijzondere procedure ingesteld voor de behandeling van de economische en financiële kwesties of van andere aangelegenheden die

tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren en betrekking hebben op verschillende technische bedrijfseenheden van dezelfde onderneming.

Deze procedure wordt als volgt vastgesteld:

- ofwel wordt een vergadering belegd van elke ondernemingsraad, waarvan het voorzitterschap wordt waargenomen door het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd;
- ofwel wordt een gemeenschappelijke vergadering belegd van de diverse betrokken ondernemingsraden, onder het voorzitterschap van het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd.

Wanneer het hoofd van de onderneming, als geheel beschouwd, belet is, zal hij worden vervangen door een bevoegd vertegenwoordiger, aan wie hij zijn bevoegdheden overdraagt.

Het initiatief tot het beleggen van een vergadering volgens één van voornoemde formules, wordt voor elke ondernemingsraad genomen door het ondernemingshoofd of door ten minste de helft van de werknemersafgevaardigden.

Behalve de vergaderingen die aan de economische en financiële informatie zijn gewijd en die bedoeld zijn bij het koninklijk besluit van 27 november 1973, vervangen de gemeenschappelijke vergaderingen de gewone vergaderingen van de geassocieerde raden en vallen zij onder de regels die gelden voor de gewone vergaderingen, inzonderheid met betrekking tot de voorbereidende vergaderingen onder werknemersvertegenwoordigers en de termijn voor het samenroepen van de vergaderingen.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde activiteitssector in een gelijkaardige procedure voorzien als deze die hierboven werd vastgesteld.

Commentaar

De ondertekenende partijen van deze overeenkomst wensen de bij artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 voorziene mogelijkheden van rechtstreeks overleg, in bepaalde gevallen, tussen de algemene directie en de leden van de betrokken ondernemingsraden, te verruimen en te versoepelen.

Een dergelijk overleg waarborgt aan alle betrokkenen de mogelijkheid gelijktijdig eenzelfde informatie te ontvangen en aan dezelfde dialoog deel te nemen.

De huidige overeenkomst houdt anderzijds rekening met de ervaring die bij de toepassing van dat artikel 15 werd opgedaan alsmede met de ontwikkeling in de bevoegdheden van de ondernemingsraden, met name op het gebied van de economische en financiële informatie die het voorwerp uitmaakt van het koninklijk besluit van 27 november 1973.

De verruiming en de versoepeling van de procedure betreft navolgende punten:

- 1° De keuze wordt gelaten tussen een overleg op het vlak van de ondernemingsraad, eigen aan elke technische bedrijfseenheid, en een interzetelvergadering van de raden, in beide gevallen onder het voorzitterschap van het hoofd van de onderneming als geheel beschouwd.*

De keuzemogelijkheid tussen deze twee formules vloeit voort uit de bezorgdheid van de ondertekenende partijen om tot een soepele regeling te komen.

2° Het hanteren van de ene of van de andere formule wordt gelaten aan het initiatief hetzij van het ondernemingshoofd, hetzij van ten minste de helft van de werknemersafgevaardigden van elke raad.

3° Deze vergaderingen kunnen belegd worden wanneer de noodzaak zich daartoe voordoet, d.w.z. dat hun aantal niet vooraf mag worden beperkt en dat zij kunnen belegd worden voor het onderzoek van elke kwestie die van gemeenschappelijk belang is voor de ondernemingsraden.

4° De overeenkomst moet met soepelheid worden geïnterpreteerd, derwijze dat het mogelijk moet zijn vergaderingen te beleggen die beperkt zijn tot een gedeelte van de ondernemingsraden: dat is het geval wanneer het onderzoek van de op de agenda ingeschreven kwesties slechts bepaalde technische bedrijfseenheden aanbelangt en de werknemersafgevaardigden of de hoofden van de andere entiteiten betreffende die materies geen vraag formuleerden.

Er dient desbetreffend rekening te worden gehouden met de nadelen van de te bevolkte en derhalve weinig doeltreffende vergaderingen.

Verder dient rekening te worden gehouden met de verschillen die voortvloeien uit de geografische verwijdering of uit het feit tot een ander taalstelsel te behoren.

5° Deze vergaderingen worden in beginsel belegd tussen de ondernemingsraden die tot dezelfde bedrijfstak behoren.

De mogelijkheid mag evenwel niet worden uitgesloten dat wanneer de noodzaak zich daartoe voordoet, vergaderingen worden belegd tussen ondernemingsraden, die tot verschillende bedrijfstakken behoren en onder eenzelfde juridische entiteit vallen.

Volgens de bij overeenkomst bepaalde procedure, mag het beleggen van gemeenschappelijke vergaderingen geen afbreuk doen aan de vigerende wettelijke en verordenende bepalingen betreffende het beleggen van gewone vergaderingen voor het onderzoek van kwesties die onder de bevoegdheid van elke raad afzonderlijk vallen.

Dienaangaande wordt in herinnering gebracht dat de werkgever verplicht is de ondernemingsraad samen te roepen, wanneer de helft van de leden van de personeelsafvaardiging hem dat vraagt.

In het voorlaatste lid van het nieuwe artikel 15 van de overeenkomst wordt ten andere verduidelijkt dat de gemeenschappelijke vergaderingen onderworpen zijn aan de regels die gelden voor de gewone vergaderingen. Het gaat o.m. om de bepalingen betreffende de mogelijkheid van voorbereidende vergaderingen tussen werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraden en de termijn voor het samenroepen van de vergaderingen.

2. Vertegenwoordiging van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming in de schoot van de raden

Art. 16- De werknemersorganisaties die gemachtigd zijn kandidaten voor te dragen, zullen er voor zorgen, voor zover dit mogelijk is, in de schoot van de raden de vertegenwoordiging te verzekeren van de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.

Commentaar

Het is vaak gebleken dat, zowel ten gevolge van de keuze van de kandidaten, als ten gevolge van de niet te voorzien weerslag van de verkiezingen, de samenstelling van de raad niet steeds de structuur van de onderneming weergeeft.

Het ware moeilijk in te werken op de rechtstreekse gevolgen van de verkiezingen. De werknemersorganisaties hebben evenwel de verbintenis aangegaan er voor te zorgen dat op de lijsten van hun kandidaten een billijke verdeling zou worden verzekerd tussen de verschillende afdelingen of gedeelten van de onderneming.

Hoofdstuk IV. Faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden

Art. 17.- Met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten, moeten aan de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen, de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen.

Art. 18.- Aan deze leden moeten onder meer de nodige tijd en faciliteiten worden verleend om zonder loonderving deel te nemen aan cursussen of seminars:

- georganiseerd door de ondertekenende vakverbonden of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;
- en gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger.

De ondernemingen zullen de doorbetaling van het loon voor de krachtens voorgaand lid verzuimde dagen kunnen verzekeren langs een bestaand of op te richten compensatiefonds om.

Art. 19.- De voorwaarden en modaliteiten van de in artikel 18 genoemde beschikkingen zullen bepaald worden bij collectieve overeenkomsten, die in het paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming zullen worden gesloten.

Wat betreft de faciliteiten, voorzien in voornoemd artikel 18, zullen de toekenningsvoorwaarden onder meer tot voorwerp hebben:

- de mededeling, te bekwaamere tijd, van de programma's der cursussen;
- de bepaling van de afdoende verwittigingstermijn voor de individuele aanvragen;
- de vaststelling van een onderzoekprocedure in geval van weigering door de werkgever;
- de bepaling van het aantal toe te laten verzuimdagen.

Commentaar

Voor dit hoofdstuk hebben de ondertekenende organisaties zich laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, aangevuld op 30 juni 1971 door de overeenkomst nr. 5 bis, evenals door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 6 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Zij zijn de mening toegedaan dat op dit stuk in gelijkaardige bepalingen moet voorzien worden voor de leden die de werknemers in de ondernemingsraden vertegenwoordigen; deze opmerking geldt eveneens voor de voorwaarden en modaliteiten welke zullen verduidelijkt worden door collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de paritaire comités of bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming.

Hoofdstuk V. Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad in ondernemingen met minder dan 50 werknemers

Artikel 19 bis

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar een syndicale afvaardiging kan worden ingesteld op basis van een sectoraal akkoord zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde de volgende inlichtingen uit de bij de Nationale Bank van België neergelegde jaarrekening aan de syndicale afvaardiging verstrekken :

- de omzet;
- de bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen;
- het gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten;
- staat van de immateriële vaste activa : de aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- staat van de materiële vaste activa : de aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa;
- staat van de financiële vaste activa : de aanschaffingen;
- de winst (het verlies) van het boekjaar voor belasting;
- de winst (het verlies) van het boekjaar.

Deze inlichtingen moeten op schriftelijke wijze verstrekt worden in de loop van de zes maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar en voorafgaandelijk aan de gedachtewisseling hierover. Zij worden aangevuld met een mondelinge commentaar van het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde. Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde maakt de vergelijking met het voorafgaande jaar en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan. Het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging leggen in onderling akkoord het tijdstip vast waarop deze inlichtingen besproken worden.

Commentaar

Ondernemingen die een jaarrekening opgemaakt volgens een standaardmodel moeten neerleggen, beschikken over twee modellen, opgesteld door de Nationale Bank en goedgekeurd door de Commissie voor Boekhoudkundige Normen : het volledig model voor grote ondernemingen en voor beursgenoteerde ondernemingen en het verkort model voor niet-beursgenoteerde kleine ondernemingen.

In het volledig model beantwoorden de opgesomde rubrieken aan de volgende codes : 70, 62, 9087, 8021, 8161, 8361, 9903 en 9904.

In het verkort model beantwoorden de opgesomde rubrieken aan de volgende codes : 70, 62, 9087, 8029, 8169, 8365, 9903 en 9904.

Hoofdstuk VI. Duur, herziening en opzegging

Art. 20.- Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij zal op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt moet de redenen van haar opzegging bekend maken en amendementsvoorstellen indienen, en de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Hoofdstuk VII. Slotbepalingen

Art. 21.- Opgeheven worden:

- het Nationaal akkoord van 16 juli 1958 betreffende de werking en de opdrachten van de ondernemingsraden, gewijzigd door het Nationaal akkoord van 29 maart 1962 en aangevuld door het Nationaal akkoord van 28 november 1962;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 4 van 4 december 1970 betreffende de voorlichting en de raadpleging van de ondernemingsraden omtrent de algemene vooruitzichten en de tewerkstellingsproblemen in de onderneming;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 7 van 30 juni 1971 betreffende de faciliteiten welke moeten verleend worden aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraden.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 mei 1973
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief
ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit
van 6 augustus 1973 (C.A.O. nr. 10) (Uittreksel)**

(B.S. van 17 augustus 1973)

Artikel 2 gewijzigd door de C.A.O. nr. 10bis, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 1 december 1975.

Hoofdstuk II. Begrip “Collectief ontslag”

Art. 2.- Onder collectief ontslag, in de zin van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan elk ontslag om economische of technische redenen dat in de loop van een ononderbroken periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat ten minste 10 pct. vertegenwoordigt van de gemiddelde tijdens het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, tewerkgestelde personeelssterkte.

Voor de ondernemingen die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, is er evenwel collectief ontslag indien ten minste zes werknemers worden getroffen.

Decreet van de Nederlandse Cultuurraad van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen

(B.S. van 06 september 1973)

Gedeeltelijk vernietigd bij het arrest van het Arbitragehof van 30 januari 1986 (B.S. 12 februari 1986) en het arrest van het Arbitragehof nr. 72/95, 9 november 1995.;

Gewijzigd bij:

- Decreet van 1 juni 1994 (B.S. 3 augustus 1994);
- Decreet van 30 april 2004 (B.S. 5 augustus 2004).

I. Toepassingsfeer

Artikel 1.- Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Voor de toepassing van dit decreet worden gelijkgesteld:

- 1° met werknemers: de personen, die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon of die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst;
- 2° met werkgevers: de personen die in 1° genoemde werknemers tewerkstellen, ongeacht de aard van hun bedrijvigheid;
- 3° met een onderneming: de inrichting van werkgevers en met werkgevers gelijkgestelde personen, die een activiteit buiten het bedrijfsleven uitoefenen.

Art. 2.- De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, is het Nederlands.

II. Sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer

Art. 3.- De “sociale betrekkingen” omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Art. 4.- “Sociale betrekkingen” tussen werkgevers en werknemers omvatten ook onder meer:

§ 1. alle betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de vorm van bevelen, mededelingen, publicaties, dienstvergaderingen of personeelsvergaderingen, sociale dienst, arbeidsgeneeskundige dienst, maatschappelijke werken, vervolmakingscyclussen, disciplinaire procedure, onthaal en andere.

§ 2. de betrekkingen die op het vlak van de onderneming plaatsvinden in de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging, alsmede in of met elk ander orgaan dat tot institutionalisatie van die betrekkingen bij wet of collectief overleg zou worden opgericht.

§ 3. alle betrekkingen tussen werkgevers en de sollicitanten, voorafgaande aan het arbeidscontract en de eigenlijke tewerkstelling, ongeacht het feit of er al dan niet een arbeidscontract tot stand komt.

De werkgever kan meertaligheid eisen van de sollicitant en de kennis van andere talen bij sollicitanten toetsen tijdens de selectieperiode.

III. Bescheiden en documenten

Art. 5.- Worden door de werkgever in het Nederlands gesteld: als wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de werkgevers, alle documenten welke bestemd zijn voor hun personeel.

Zo de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt en op eenparige aanvraag van de werknemersleden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad zo eenparige aanvraag van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis van beide op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie dient de werkgever evenwel bij de berichten, mededelingen, akten, getuigschriften en formulieren bestemd voor het personeel, een vertaling te voegen in één of meer talen.

De in het voorgaande lid bedoelde regeling geldt voor één jaar en dient op straffe van nietigheid, schriftelijk gesteld. Zij dient aan de ambtenaren, belast met het toezicht op de uitvoering van dit decreet, door de werkgevers binnen een maand betekend.

IV. Toezicht

Art. 6.- Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

V. Sancties

Art. 10.- De stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet, zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

De bevoegde arbeidsauditeur, de ambtenaar van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht of iedere persoon of vereniging die van een rechtstreeks of onrechtstreeks belang kan doen blijken, kan de nietigverklaring vorderen voor de arbeidsrechtbank van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

Het vonnis beveelt ambtshalve de vervanging van de betrokken stukken.

De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging: voor geschreven stukken vanaf de dag van de indiening van de vervangende stukken bij de griffie van de arbeidsrechtbank.

De nietigverklaring kan geen nadeel berokkenen aan de werknemer en laat de rechten van derden onverminderd. De werkgever is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden.

De sancties vervat in dit artikel gelden eveneens ten aanzien van de akten en bescheiden van de ondernemingen, voorgeschreven bij wetten en reglementen, en van die bestemd voor het personeel, die reeds, overeenkomstig artikel 52, § 1, van het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, in het Nederlands dienen te worden gesteld.

Art. 11.- Het opleggen van de administratieve geldboete uit hoofde van inbreuken op dit decreet geschiedt overeenkomstig de bepalingen van het decreet houdende sociaalrechtelijke toezicht.

Art. 12.- Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van de straffen alleen:

- 1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van dit decreet hebben overtreden;
- 2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers die het krachtens dit decreet georganiseerde toezicht verhinderen.

Art. 13.- Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan de straf het dubbel van het maximum bedragen.

Art. 14.- De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Art. 15.- Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij dit decreet bepaalde misdrijven.

Art. 16.- De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepaling van dit decreet, verjaart na verloop van één jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden

(B.S. van 28 november 1973)

Gewijzigd bij de KB's van 12 augustus 1981 en 6 maart 1990.

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Verslag aan de Koning

De bepalingen van de voorgestelde verordening werden opgevat met inachtneming van de kenmerken welke de meeste ondernemingen die tot een zeer groot aantal sectoren behoren, vertonen. Het kan nochtans gebeuren dat bepaalde sectoren activiteitskenmerken vertonen die maken dat sommige bepalingen van het besluit naar de letter genomen, overbodig zijn. Het spreekt vanzelf dat het besluit in elk afzonderlijk geval met soepelheid dient te worden toegepast, zonder dat daarom discriminaties zouden ontstaan tussen de ondernemingen wat betreft de aard en de omvang van de inlichtingen die aan de ondernemingsraden moeten verleend worden.

Verder mag de toepassing van de voorgestelde bepalingen niet voor gevolg hebben dat de regelen van de mededinging miskend worden: het in acht nemen van het vertrouwelijk karakter van een zeker aantal te verstrekken inlichtingen is in dit opzicht essentieel.

Tenslotte spreekt het voor zichzelf dat de verbetering van de informatie die aan de ondernemingsraad wordt verstrekt niet voor gevolg mag hebben dat een onafhankelijk beheer onmogelijk wordt, maar integendeel moet bijdragen tot een beter begrip van het leven van de onderneming.

Artikel 1.- Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde die hem bindt, moet aan de ondernemingsraad de economische en financiële voorlichting, die betrekking heeft op de onderneming zoals omschreven bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 overmaken.

Zij wordt in voorkomend geval, aangevuld:

- 1° met inlichtingen van dezelfde aard over de juridische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt;
- 2° met inlichtingen over de economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Voor de bij het besluit uitdrukkelijk aangeduide aangelegenheden, moeten wanneer de onderneming productiecentra bevat die voorzien zijn van een eigen bestaan, de beschikbare inlichtingen nopens deze onderdelen worden medegedeeld. Voor de concrete aanduiding van de productiecentra die onderdelen vormen in de zin van onderhavig besluit, is elke ondernemingsraad bevoegd. In geval van onenigheid is elke partij ertoe gemachtigd één der overeenkomstig artikel 39 van onderhavig besluit aangewezen ambtenaren het geschil voor te leggen; de bevoegde ambtenaar regelt het geschil op advies van het bij artikel 28 beoogd Comité ad hoc.

Verslag aan de Koning

De economische en financiële informatie moet door het ondernemingshoofd of een afgevaardigde die hem werkelijk bindt, aan de ondernemingsraad medegedeeld worden.

Zoals de gehele reglementering met betrekking tot de ondernemingsraden, hebben de bepalingen die in dit besluit worden genomen, betrekking op de onderneming, zoals ze omschreven is in artikel 14 van de wet van 20 september 1948, dit wil zeggen op de technische bedrijfseenheid.

Bovendien, in de gevallen waarin de onderneming, aldus gedefinieerd, slechts een gedeelte is van een juridische entiteit, individuele onderneming of vennootschap, voorziet het koninklijk besluit dat bepaalde inlichtingen met betrekking tot deze entiteit moeten medegedeeld worden. Het kan zelfs gebeuren dat alleen inlichtingen betreffende deze entiteit moeten verstrekt worden: dit is het geval voor de informatie omtrent het statuut van de onderneming, voorzien in artikel 5.

Het bleek eveneens dat het noodzakelijk kon zijn om, met betrekking tot bepaalde aangelegenheden, de werknemers ook in te lichten omtrent de toestand van een entiteit, waarvan de onderneming, hoewel juridisch onafhankelijk, economisch of financieel afhangt.

In de gevallen uitdrukkelijk aangeduid door het besluit, moeten de inlichtingen ook per onderdeel verschaft worden, voor zover de onderneming reeds een beheer volgens onderdeel heeft aangenomen en voor zover ze over uitgesplitste inlichtingen beschikt.

Rekening houdend met de verschillende realiteiten, die het begrip onderdeel kan bezitten, is het vanzelfsprekend moeilijk om een formele definitie te geven die wellicht statisch en onvolledig zou zijn in vele gevallen. Men achtte het dan ook wenselijk aan elke ondernemingsraad de bevoegdheid toe te kennen, wanneer zich moeilijkheden voordoen de groepen, secties of afdelingen te bepalen die in de onderneming als dusdanig onderdelen uitmaken die aan de bepalingen van dit besluit kunnen onderworpen worden; teneinde de ondernemingsraad een zekere beoordelingsmogelijkheid te geven die trouwens de technische betekenis van onderdeel als beheersinstrument concretiseert, verduidelijkt het besluit dat het moet gaan om productiecentra die homogeen zijn en voorzien van een eigen bestaan; indien het onmogelijk is a priori de graad van autonomie te bepalen die een onderdeel in het algemeen bezit, is het nochtans duidelijk dat deze autonomie gewoonlijk gekenmerkt wordt door de mogelijkheid om binnen de hiërarchie min of meer vrij te beschikken over eigen werkmiddelen, bv. op het budgetair plan.

Door op verschillende niveaus - onderdeel, technische bedrijfseenheid, juridische entiteit, economische en financiële entiteit - de bronnen van de economische en financiële informatie vast te stellen, streeft het ontwerp ernaar tegemoet te komen aan de verschillende economische realiteiten; deze bieden een gevarieerd gamma van integratiemogelijkheden.

Nochtans dient de ad hoc informatie op het niveau van elke entiteit die, ofwel binnen, ofwel buiten de juridische entiteit kan tot stand komen, verstrekt te worden.

Dit belet echter niet dat, in zekere gevallen, de juridische eenheid en de technische entiteit en zelfs de financiële entiteit samenvallen; in dit geval, wel te verstaan, moeten de onderscheiden inlichtingen, eigen aan de juridische, technische en financiële begrippen, die elkaar overlappen, verschaft worden.

Art. 2.- De inlichtingen bevatten:

- 1° een basisinformatie;
- 2° een jaarlijkse voorlichting;
- 3° een periodieke voorlichting;
- 4° een occasionele voorlichting.

Bovendien, ingeval dat, hetzij de onderneming, hetzij de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht werd onder de vorm van een vennootschap, is het ondernemingshoofd verplicht aan de leden van de ondernemingsraad alle documenten te overhandigen, die aan de vennoten worden medegedeeld.

Verslag aan de Koning

De basisinformatie, verstrekt bij de oprichting of bij de hernieuwing van de ondernemingsraad, wordt elk jaar geactualiseerd door jaarlijkse voorlichting en minstens om de drie maanden door de periodieke voorlichting. Tenslotte moeten sommige uitzonderlijke gebeurtenissen door een occasionele voorlichting toegelicht worden.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, de vorm aangenomen heeft van een vennootschap, moeten alle documenten die aan de vennoten werden medegedeeld ook aan de leden van de ondernemingsraad worden overgemaakt, zelfs zo dit besluit nergens in de mededeling ervan voorziet. Dit is bijvoorbeeld het geval voor het verslag van de commissarissen in de handelsvennootschappen wanneer in de voorlegging van een dergelijk verslag voorzien is.

Art. 3.- De inlichtingen moeten de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt.

Zij moeten toelaten het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel.

Zij moeten het tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en anderzijds van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie.

Verslag aan de Koning

De economische en financiële voorlichting heeft als doel de werknemers in de mogelijkheid te stellen het beleid van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt te begrijpen evenals de redenen en de oogmerken van haar beleid vooral inzake organisatie, de tewerkstelling en het personeel.

Zij moeten voldoende volledig en duidelijk zijn om aan de werknemers een klare kijk te geven op de activiteiten, de resultaten en de toekomstverwachtingen van de onderneming, ook ten opzichte van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt en ten opzichte van de sector en de gewestelijke, nationale of internationale economie.

Hoofdstuk II. De basisinformatie

Art. 4.- De basisinformatie wordt aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of hun herverkiezing.

De informatie heeft betrekking op de hiernavolgende gegevens:

a) het statuut van de onderneming;

- b) de concurrentiepositie van de onderneming op de markt;
- c) de productie en de productiviteit;
- d) de financiële structuur van de onderneming;
- e) de budgettering en de kostprijsberekening;
- f) de personeelskosten;
- g) het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming;
- h) het wetenschappelijk onderzoek;
- i) de overheidshulp van gelijk welke aard die aan de onderneming verleend werd;
- j) het organigram van de onderneming.

Wat de hierboven vermelde punten a), d) en j) betreft, zal de informatie verschaft worden aan de hand van specifieke bescheiden.

Wat de andere punten betreft zal de informatie gebeuren door het overhandigen van een geschreven verslag met vermelding van de cijfergegevens eigen aan deze bestanddelen en met alle aanwijzingen nuttig voor hun interpretatie.

De basisinformatie wordt toegelicht en besproken tijdens een vergadering die met dit doel wordt samengeroepen, ten minste vijftien dagen en hoogstens twee maand na het overhandigen van de bescheiden.

Verslag aan de Koning

De basisinformatie wordt medegedeeld bij de oprichting van de ondernemingsraad of bij de hernieuwing van de mandaten van de leden.

Uit de praktijk blijkt immers dat in het laatste geval de samenstelling van de raad dikwijls belangrijke wijzigingen ondergaat. Inderdaad, het is noodzakelijk dat elke werknemersafgevaardigde over een basisdocumentatie beschikt teneinde de jaarlijkse en driemaandelijks voorlichting te kunnen begrijpen en te hanteren.

Deze informatie gebeurt:

- enerzijds door overhandiging van specifieke documenten die betrekking hebben op het statuut, de financiële structuur en het organigram van de onderneming;
- anderzijds door overhandiging van een geschreven verslag dat inlichtingen en cijfergegevens verstrekt, omtrent de positie van de onderneming, haar productie, haar productiviteit, haar budget en haar kostprijsberekening, haar personeelskosten, haar programma en haar algemene toekomstverwachtingen, haar wetenschappelijk onderzoek en de overheidstegemoetkomingen, van welke aard ook, aan haar toegekend.

De basisvoorlichting wordt toegelicht en besproken ten minste vijftien dagen en hoogstens twee maand na de mededeling van de desbetreffende documenten.

De eerste termijn dient om aan de leden van de ondernemingsraad de tijd te geven om kennis te nemen van de documenten; de tweede om te vermijden dat de vergaderingen waarin de basisinformatie dient besproken te worden, steeds opnieuw worden uitgesteld.

Art. 5.- De inlichtingen bepaald bij artikel 4 a) betreffende het statuut van de onderneming of, eventueel, van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten tenminste:

- 1° haar juridische vorm;

- 2° haar statuten en de eventuele wijzigingen ervan;
- 3° haar leiding;
- 4° haar financieringsmiddelen op half lange en lange termijn, en voornamelijk, de economische en financiële betrekkingen die zij onderhoudt met andere juridische, economische of financiële entiteiten, evenals de aard van deze betrekkingen;
- 5° eventueel het bestaan en de aard van de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de onderneming.

Verslag aan de Koning

Het spreekt vanzelf dat de inlichtingen die in dit artikel worden aangegeven, slechts betrekking hebben op de onderneming voor zover zij op zichzelf een juridische entiteit uitmaakt. Indien de onderneming daarentegen slechts een gedeelte van een juridische entiteit vertegenwoordigt, moet de informatie betrekking hebben op deze entiteit.

Naast de inlichtingen aangaande de juridische vorm, de statuten en de ondernemingsleiding, voorziet dit artikel eveneens in de mededeling van:

- *de middelen tot vorming van het eigen vermogen van de onderneming, bijvoorbeeld de lijst van de voornaamste aandeelhouders in een vennootschap op aandelen;*
- *de financiële deelnemingen van de onderneming in het kapitaal van andere ondernemingen, evenals de financiële deelneming van andere ondernemingen in haar kapitaal, op voorwaarde dat deze deelnemingen genomen werden met de bedoeling duurzame banden te leggen tussen de ondernemingen en dat zij op de één of andere wijze de mogelijkheid scheppen om het economisch beleid van de onderneming te controleren;*
- *de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben op de ondernemingen. Het gaat hier natuurlijk niet om de veelvuldige contracten, met beperkte draagwijdte, die elke onderneming verplicht is af te sluiten in het kader van haar dagelijkse activiteit, maar het betreft de mededeling van overeenkomsten en akkoorden die met andere ondernemingen banden van een zekere duurzaamheid tot stand brengen en die een invloed uitoefenen op het economisch beleid van de onderneming. Het betreft, bijvoorbeeld, beheersovereenkomsten, contracten tot verdeling van de winsten, optie- en verkooprechten met betrekking tot een belangrijk deel van het actief, enz.*

Art. 6.- De bij artikel 4, b), bepaalde inlichtingen betreffende de concurrentiepositie op de markt van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bevatten op zijn minst:

- 1° de voornaamste nationale en internationale concurrenten waarmee de ondernemingen rekening moeten houden;
- 2° de concurrentiemogelijkheden en -moeilijkheden;
- 3° de afzetgebieden;
- 4° de aan- en verkoopcontracten en -akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de onderneming;
- 5° de verschillende types van overeenkomsten afgesloten met het Ministerie van Economische Zaken, zoals programma-, vooruitgangs-, herstructureringsovereenkomsten;
- 6° de elementen die moeten toelaten een algemeen inzicht te krijgen in de wijze waarop de producten van de onderneming gecommercialiseerd worden, zoals de distributiekkanalen, de verkooptechnieken, beduidende gegevens betreffende de distributiemarges;

7° de boekhoudkundige gegevens in verband met de omzet en zijn evolutie over vijf jaar, met aanduiding, percentsgewijze, van het aandeel dat respectievelijk op de binnenlandse markt, in de E.E.G.-landen en in de andere landen verwezenlijkt wordt.

Wanneer de onderneming verscheidene onderdelen omvat, zal, in voorkomend geval een uitsplitsing per onderdeel van de gegevens eveneens verstrekt worden;

8° een overzicht van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, waarin zullen worden verstrekt, voor zover mogelijk per eenheid, het niveau en de evolutie van die prijzen.

Indien het niet mogelijk is dergelijke inlichtingen te verschaffen, zullen de ondernemingshoofden gegevens verstrekken over de evolutie van de kostprijzen per groep van producten of per onderdeel, of voor een aantal representatieve producten;

9° de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan in het binnenland, de Europese Gemeenschap en de andere landen, eventueel per onderdeel.

Verslag aan de Koning

De inlichtingen die in het artikel vermeld worden, moeten voldoende duidelijk zijn om aan de ondernemingsraad de mogelijkheid te geven zich een oordeel te vormen over de marktpositie van de onderneming, hierbij rekening houdend met het feit dat sommige gegevens noodzakelijkerwijze confidentieel zijn.

De punten 1°, 2° en 3°, die nauw met elkaar verbonden zijn, beogen de ondernemingsraad in te lichten, zowel over de sterkte en de ontwikkelingskansen op de markt, als over de moeilijkheden die de onderneming op dit gebied ondervindt.

De punten 4° en 5° eisen niet dat de integrale tekst van de bestaande contracten wordt bekendgemaakt. Alleen de contractuele bepalingen die een fundamentele en blijvende invloed uitoefenen op de toestand, de rentabiliteit en de stabiliteit van de onderneming moeten medegedeeld worden.

Het punt 6° dient een algemeen idee te geven van de commercialisering van de producten van de onderneming. De opsomming van de elementen die met dit doel moeten verstrekt worden, wordt bij wijze van voorbeeld verstrekt.

De uitsplitsing van de boekhoudkundige gegevens in verband met omzetcijfers, zoals bepaald in punt 7°, moet alleen verstrekt worden indien de boekhouding van de onderneming over dergelijke uitsplitsing beschikt.

De mededeling van de kostprijzen en de verkoopprijzen, bepaald in punt 8°, heeft als voornaamste doel aan de ondernemingsraad een beter oordeel te geven over de evolutie van de omzet, door hem toe te laten er zich rekenschap van te geven in hoever deze evolutie toe te schrijven is aan verandering van het verkoopvolume dan wel aan een evolutie van de prijzen.

Het is wenselijk dat de gegevens omtrent de marktpositie van de onderneming en de evolutie ervan, bepaald in punt 9°, zouden medegedeeld worden onder de vorm van percentages die het marktaandeel van de onderneming aangeven.

De berekening van deze gegevens is in de meeste gevallen mogelijk voor ondernemingen met een homogene productie. Indien de onderneming daarentegen een waaier van producten vervaardigt, zal het dikwijls noodzakelijk blijken andere kwalitatieve of kwantitatieve gegevens op te zoeken, die een gelijkwaardige voorlichting verstrekken aan de ondernemingsraad.

Art. 7.- De inlichtingen betreffende de productie en de productiviteit, bepaald bij artikel 4, c), bevatten ten minste:

- 1° de evolutie van de productie uitgedrukt in volume, getal of gewicht evenals in waarde en toegevoegde waarde;
- 2° de aanwending van de economische productiecapaciteit;
- 3° de evolutie van de productiviteit, om meer bepaald de toegevoegde waarde per arbeidsuur of de productie per werknemer in het licht te stellen.

De gegevens moeten verstrekt worden in de vorm van tijdsreeksen die lopen over vijf jaar. Zij moeten eventueel per onderdeel verschaft worden.

Verslag aan de Koning

De informatie betreffende de productie en de productiviteit wordt verstrekt in tijdreeksen die lopen over vijf jaar, dit om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen zich een idee te vormen over de evolutie binnen een bepaalde periode.

Ook hier zal de uitsplitsing per onderdeel medegedeeld worden voor zover deze uitsplitsing in de boekhouding van de onderneming wordt voorzien.

Art. 8.- De inlichtingen betreffende de financiële structuur van de onderneming of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, d), bevatten ten minste:

- 1° een verklarende commentaar van het gebruikte rekeningstelsel. De uitleg moet voldoende gedetailleerd zijn opdat het mogelijk zou zijn een inzicht te krijgen in de jaarrekening;
- 2° een ontleding van de financiële structuur door middel van een vergelijking met commentaar van de jaarrekeningen van de vijf laatste jaren.

Verslag aan de Koning

De ontleding van en de commentaar bij deze documenten moeten de ondernemingsraad toelaten een inzicht te krijgen in de rentabiliteit van de onderneming en haar financiële positie onder meer aan de hand van gegevens omtrent de verhouding en het verloop van de winst ten opzichte van de eigen middelen.

Art. 9.- De inlichtingen betreffende de aangewende budgetteringsmethode en de kostprijsberekening, bepaald bij artikel 4, e), bevatten ten minste:

- 1° de budgetteringsmethode en de toelichting van de wijze waarop het budget wordt aangewend als algemeen beheersinstrument van de onderneming;
- 2° de berekeningsmethode van de kostprijs;
- 3° voldoende gegevens nopens de structuur van de kosten en de spreiding ervan om de ondernemingsraad in staat te stellen de evolutie van de kostprijzen en van de onderscheiden bestanddelen ervan te volgen, en zich hieromtrent met kennis van zaken een mening te vormen.

De verdeling van de kosten zal geschieden, hetzij per product, hetzij per onderdeel, volgens de in de onderneming toegepaste methodes.

Ingeval een onderneming geen inlichtingen kan mededelen over de kostenstructuur per product, zal het ondernemingshoofd gegevens verstrekken betreffende groepen van producten of betreffende een aantal representatieve producten van de onderneming.

Verslag aan de Koning

De inlichtingen betreffende de budgetteringsmethode moeten alleen worden medegedeeld indien een dergelijk beheer wordt toegepast.

Zo dit het geval is, moet de informatie tegelijkertijd voldoende synthetisch zijn om gemakkelijker door de leden van de ondernemingsraad gehanteerd te kunnen worden en voldoende gedetailleerd ten-einde de ondernemingsraad in staat te stellen zijn taak efficiënt te vervullen, met kennis van zaken.

Art. 10.- De gegevens in verband met de personeelskosten, bepaald bij artikel 4, f), worden uitgesplitst per:

- kosten verbonden aan de personeelsdienst en de sociale dienst;
- vergoeding van het personeel, uitgesplitst per werknemers, bedienden, directiepersoneel;
- wettelijke sociale lasten die ten laste vallen van het ondernemingshoofd;
- kosten voor verzekeringen tegen arbeidsongevallen;
- sociale lasten voortvloeiend uit conventionele belangen;
- aanvullende ouderdomsverzekering;
- andere sociale lasten en extra-legale voordelen.

In voorkomend geval zullen die gegevens per onderdeel worden verstrekt.

Verslag aan de Koning

Het bleek bijzonder belangrijk de ondernemingsraad het middel ter hand te stellen om de werknemers uitvoerig op de hoogte te brengen van de gegevens in verband met het personeel.

Ook hier moeten inlichtingen, voor zover beschikbaar, per onderdeel gegeven worden.

Nader moet worden bepaald dat de gevraagde uitsplitsing, inzonderheid inzake de bezoldiging van het directiepersoneel, niet tot doel heeft individuele gegevens te doen kennen.

Art. 11.- De voorlichting in verband met het programma en de algemene toekomstverwachtingen van de onderneming, of van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt, bepaald bij artikel 4, g), strekt zich uit tot alle aspecten van de activiteit van de onderneming inzonderheid de industriële, financiële, commerciële, sociale aspecten en het spoorwerk, met inbegrip van de vooruitzichten inzake haar verdere uitbouw en inlichtingen over de financiering van de voorgenomen investeringen.

Verslag aan de Koning

De toekomstverwachtingen, waarvan sprake, slaan onder meer op de onderhandelingen die de onderneming voert met de overheid; bijvoorbeeld met het oog op het sluiten van een vooruitgangscontract voorzien bij de wet van 30 december 1970.

Er dient opgemerkt dat een ondernemingshoofd de mededeling van sommige projecten, wegens de vertrouwelijke aard ervan, kan uitstellen.

Art. 12.- De inlichtingen betreffende het wetenschappelijk spoorwerk, bepaald bij artikel 4, h), hebben, in algemene zin, betrekking op het terzake gevoerde en in het vooruitzicht gestelde beleid.

Uitleg zal verstrekt worden onder meer over de aangewende middelen, de personen en de instellingen gelast met het spoorwerk en over de oriëntering van het spoorwerk.

Verslag aan de Koning

Het wetenschappelijk speurwerk wordt in het bedrijfsleven alsmäär belangrijker. Het ondernemingshoofd moet dus het hier gevolgde beleid en de bereikte resultaten uiteenzetten.

Art. 13.- De inlichtingen in verband met de overheidstegemoetkomingen, bepaald bij artikel 4, i), slaan zowel op de aard en de omvang van de ontvangen tegemoetkomingen als op de eraan verbonden voorwaarden en de bestemming die ze hebben gekregen, onverminderd de regelingen genomen ter uitvoering van artikel 37, lid 2 en lid 3, van de wet van 30 december 1970 betreffende de economische expansie.

Verslag aan de Koning

Dit artikel beoogt niet alleen de leningen maar ook elke andere bekomen vorm van overheidstegemoetkoming.

Art. 14.- Het organigram, waarvan sprake in artikel 4, j), beschrijft en verklaart de interne organisatie, de hiërarchische structuur, de verdeling van de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden in de schoot van de onderneming.

Bij het organigram wordt een plan gevoegd van de onderneming alsmede een tabel van de organisatie van de juridische, economische of financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt; deze tabel moet toelaten de onderneming te situeren in de schoot van de entiteit.

Verslag aan de Koning

De inlichtingen moeten de werknemers toelaten zich nauwkeurig in de hiërarchie der onderneming te situeren, en terzelfdertijd de plaats te kennen van de onderneming binnen de juridische, economische en financiële entiteit waarvan zij deel uitmaakt.

Hoofdstuk III. De jaarlijkse voorlichting

Art. 15.- De jaarlijkse voorlichting heeft ten doel de ondernemingsraad in te lichten zowel omtrent de toestand en de evolutie van de onderneming tijdens het voorbije jaar, als omtrent de objectieven die in het vooruitzicht worden gesteld voor het volgende jaar, en de perspectieven voor de daaropvolgende jaren. Deze voorlichting wordt in voorkomend geval per onderdeel verstrekt.

Deze voorlichting licht de ondernemingsraad in omtrent het verschil dat bestaat tussen de nagestreefde objectieven en de verwezenlijkingen.

Zij is er voornamelijk op gericht de ondernemingsraad in staat te stellen zich een oordeel te vormen over de financiële stabiliteit van de onderneming, haar liquiditeit en haar rentabiliteit, alsmede over de vooruitzichten terzake van de werknemers.

Verslag aan de Koning

De jaarinformatie heeft tot doel de ondernemingsraad een inzicht te geven in de toekomst en de evolutie van de onderneming en van de bestaande onderdelen tijdens het voorbije jaar. Door een vergelijking met de basisinformatie en met de resultaten van de voorgaande jaren, moet de jaarlijkse voorlichting de ondernemingsraad in staat stellen de evolutie te volgen van de onderneming en van de onderdelen vanuit het door de directie gevoerde beleid. Het ware wenselijk de verstrekte inlichtingen aan te vullen met nationale of internationale statistische gegevens betreffende de bedrijfstak.

Deze inlichtingen, nodig voor een objectieve en opbouwende bespreking van de vraagstukken in verband met de onderneming, zijn ten andere van die aard dat zij helpen bij de totstandkoming van een klimaat van vertrouwen binnen de schoot van de ondernemingsraad.

Art. 16.- De jaarlijkse voorlichting moet verstrekt en besproken worden in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar.

Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van 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 verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

Verslag aan de Koning

De verplichting tot verstrekken en bespreken der jaarlijkse voorlichting binnen de drie maand volgend op de afsluiting van het boekjaar, komt tegemoet aan de bekommernis om de werknemers, langs de ondernemingsraad om, werkelijk actuele gegevens te verstrekken. Een grote vertraging terzake zou het bereiken der beoogde doelstellingen schaden.

Is de onderneming echter een handelsvennootschap, dan is de termijn van drie maand overbodig. In dit geval volstaat het dat de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan de jaarlijkse voorlichting, gehouden wordt vóór de algemene vergadering der vennoten. In een vrij groot aantal ondernemingen is het inderdaad moeilijk de in dit hoofdstuk voorziene inlichtingen te verstrekken binnen de drie maand na de afsluiting van het boekjaar: de algemene vergaderingen worden dikwijls pas na die periode gehouden.

Art. 17.- De bescheiden die betrekking hebben op de jaarlijkse voorlichting worden aan de leden van de ondernemingsraad overgemaakt ten minste vijftien dagen vóór de vergadering belegd om deze voorlichting te onderzoeken.

De documenten bevatten ten minste:

- 1° een geschreven verslag waarin de basisinformatie, voorgeschreven in de artikelen 4 tot 14, wordt bijgewerkt;
- 2° een exemplaar van de balans, van de winst- en verliesrekening, de bijlage, het jaaroverzicht en eventueel van het rapport van de revisor;
- 3° een verslag omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag in zijn onderneming van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid alsmede

de aangaande door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Dit verslag bevat de cijfergegevens betreffende het voorbije jaar en de vooruitzichten voor het komende jaar;

- 4° een exemplaar van de geconsolideerde jaarrekening, wanneer de onderneming consolidatieplichtig is. Heeft de onderneming gebruik gemaakt van artikel 8 van het koninklijk besluit dd 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de ondernemingen, dan heeft de vrijstelling van consolidatieplicht waarin genoemd artikel voorziet geen uitwerking ten aanzien van de ondernemingsraad; in dat geval mag de aan de ondernemingsraad mede te delen geconsolideerde toelichting worden beperkt tot de posten I tot VI, X, XII tot XIV, A & B en XV tot XVII van de lijst in artikel 69 van genoemd koninklijk besluit.

Van de verplichting die volgt uit de tweede volzin van het tweede lid, 4), kan evenwel worden afgeweken als de ondernemingsraad oordeelt dat het doel van artikel 3 wordt bereikt door de mededeling van een geconsolideerde jaarrekening met toepassing van artikel 21 dan wel door de mededeling van andere inlichtingen die hij gelijkwaardig acht. Als de ondernemingsraad het niet eens wordt, kan een afwijking worden toegestaan volgens de procedure van artikel 28.

Art. 18.- Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting en commentaar bij het geschreven

Verslag aan de Koning

De bescheiden worden aan de leden van de ondernemingsraad overhandigd minstens 15 dagen vóór de vergadering voorzien voor hun bespreking.

Op die manier kunnen zij kennis nemen van de geschreven gegevens vooraleer zij de commentaar en de uitleg van het ondernemingshoofd horen.

De actualisering van de basisinformatie brengt alle nieuwe elementen bij met betrekking tot de basisgegevens; deze mededeling gebeurt onder dezelfde voorwaarden als deze voor de basisgegevens zelf.

Naast de jaarrekeningen en het jaarverslag deelt het ondernemingshoofd eveneens het verslag van de revisor met betrekking tot de jaarrekening mee, indien dergelijk rapport in de onderneming wordt opgesteld.

verslag dat de basisinformatie aanvult.

Zijn commentaar heeft vooral betrekking op de wijzigingen die zich hebben voorgedaan en de factoren die ze hebben veroorzaakt, alsmede op die, om reden van deze wijzigingen, genomen en te nemen maatregelen.

Art. 19.- Het ondernemingshoofd licht de balans toe, maakt de vergelijking met de balansen van de voorgaande twee dienstjaren en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

- 1° de wijzigingen in het maatschappelijk vermogen;
- 2° de wijziging en de bestemming van de reserves;
- 3° de gedane afschrijvingen met vermelding van hun aard, hun belang en hun evolutie;

- 4° de wijziging in de schuldenlast, volgens de aard van de schuldeisers en de aflossingstermijn evenals de terugslag van deze wijzigingen op de activa;
- 5° de wijzigingen van de vaste activa;
- 6° wijzigingen in het realiseerbare;
- 7° wijzigingen in het beschikbare;
- 8° de solvabiliteit en de rentabiliteit van de onderneming aan de hand van de ratio's met toelichting over de aangewende gegevens.

Art. 20.- Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij de winst- en verliesrekening, maakt de vergelijking met de winst- en verliesrekening van de twee voorafgaande jaren en geeft uitleg over de wijzigingen die zich hebben voorgedaan.

Hij commentarieert vooral:

- 1° de evolutie van het niveau van de verschillende inkomsten en van de verschillende uitgaven;
- 2° de winstverdeling;
- 3° de manier waarop de onderneming haar eventueel verlies zal aanzuiveren;
- 4° het bedrag van de vergoedingen toegekend, tijdens het dienstjaar, aan de leden van de beheers-, bestuurs- en controleorganen;
- 5° de evolutie van de rentabiliteit van de onderneming op basis van de ratio's, met commentaar bij de gebruikte gegevens.

Het ondernemingshoofd verstrekt toelichting bij het verslag, vermeld in artikel 17, 3°. Ter gelegenheid hiervan zal hij de weerslag op de jaarrekening alsmede het gebruik dat van deze maatregelen zal worden gemaakt en welke gevolgen zij zullen hebben op het ondernemingsbeleid alsook op de kosten en het tewerkstellingsbeleid in het bijzonder, aanduiden en ontleden.

Art. 21.- Ingeval de onderneming integraal of naar evenredigheid werd opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van een andere onderneming naar Belgisch of buitenlands recht, moet ook deze laatste aan de ondernemingsraad worden medegedeeld.

Art. 22.- Wanneer de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening per onderdeel worden opgemaakt, moeten ze eveneens worden verstrekt.

Art. 23.- Wanneer de balans en de winst- en verliesrekening werden opgemaakt volgens een ander schema dan datgene dat gewoonlijk wordt aangewend, zullen het nieuwe schema en de draagwijdte van de wijzigingen in detail aan de ondernemingsraad worden uitgelegd.

In elk geval zal, voor het eerste jaar waarin dit schema wordt aangewend, de transpositie zoveel mogelijk gebeuren vanuit de rekeningen zoals zij vroeger werden opgemaakt.

Verslag aan de Koning

Indien het ondernemingshoofd de voorstelling van de jaarrekening wijzigt van het ene jaar tegenover het andere, moet hij aan de leden van de ondernemingsraad voldoende uitleg verschaffen opdat zij in staat zouden zijn een synthetische maar eveneens gedetailleerde vergelijking te maken van deze rekeningen. De regeling, in dit artikel voorzien, beantwoordt aan deze doelstelling.

Hoofdstuk IV. De periodieke voorlichting

Art. 24.- De periodieke voorlichting moet ten minste om de drie maanden worden verschaft. Zij moet de ondernemingsraad in staat stellen de gang van zaken in de onderneming te volgen en zich rekenschap te geven van de mate waarin de streefcijfers werden bereikt.

Zij verschaft inlichtingen, met name over het te verwachten verloop van de afzet, van de bestellingen, van de markt, van de productie, van de kosten en van de kostprijzen, van de voorraden, van de productiviteit en van de tewerkstelling, alsmede van de uitvoering van het programma van de onderneming.

Zij zal tenslotte de inlichtingen verschaffen omtrent de toepassing, de aanwending en de weerslag van de fiscale en financiële aanmoedigingsmaatregelen vanwege de overheid en van de door de overheid getroffen maatregelen met het oog op het opvangen en verminderen der Sociale Zekerheidslasten en sociale lasten van de onderneming. Zij zal in het bijzonder de weerslag ervan aanstippen op het tewerkstellingsbeleid en aanduiden hoe het programma van de onderneming voor de volgende periode erdoor beïnvloed wordt.

Desgevallend worden de inlichtingen inzake het beheer bij middel van budgettering en eventueel per objectief medegedeeld.

De overeenkomstig dit artikel verschaft inlichtingen moeten op geldige wijze kunnen vergeleken worden met de op grond van de artikelen 4 en 15 verstrekte gegevens.

Een schriftelijke samenvatting van de voorlichting met cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren worden aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld vijftien dagen vóór de vergadering met op de agenda het onderzoek van deze voorlichting.

De bij onderhavig artikel beoogde voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.

Verslag aan de Koning

Het doel van deze informatie is de ondernemingsraad in staat te stellen bestendig de gang van zaken in het bedrijf te volgen.

Het is van belang dat de ondernemingsraad zich in de loop van het jaar rekenschap kan geven van de mate waarin de vooropgestelde doelstellingen door de onderneming werd bereikt.

Daarom moeten de inlichtingen gegeven worden op een manier die een vergelijking mogelijk maakt met de gegevens, verstrekt bij de artikelen 4 tot 15 van dit besluit.

Hoofdstuk V. De occasionele voorlichting

Art. 25.- Occasionele voorlichting wordt aan de ondernemingsraad verstrekt, zonder het ogenblik van de periodieke voorlichting af te wachten:

- 1° telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming;
- 2° in alle gevallen waarin interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming tot stand komen. Zo mogelijk worden deze beslissingen medegedeeld alvorens ze worden uitgevoerd.

Deze voorlichting wordt desgevallend per onderdeel verstrekt.

Verslag aan de Koning

De occasionele voorlichting dient de leden van de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van nieuwe gebeurtenissen die ten eerste belangrijk zijn voor het verder verloop van de onderneming.

Die gebeurtenissen kunnen het gevolg zijn van omstandigheden onafhankelijk van de wil van het ondernemingshoofd: bijvoorbeeld, brand in een productieafdeling, een agressieve overname van het beleid van de onderneming.

Ze kunnen ook het gevolg zijn van een beslissing van de directie van de onderneming: bijvoorbeeld, fusie met een andere onderneming.

De occasionele voorlichting moet zo vroegtijdig mogelijk medegedeeld worden. Voor het geval het om een beslissing van het ondernemingshoofd gaat, zal de ondernemingsraad in principe ingelicht worden voor het uitvoeren van deze beslissing.

Art. 26.- De mededeling van de occasionele voorlichting gaat vergezeld van een commentaar betreffende de mogelijke gevolgen die de gebeurtenis of de beslissing kunnen hebben voor de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming en voor de toestand van de werknemers.

Wanneer de voorlichting gecijferde gegevens bevat, zal een schriftelijke samenvatting ervan aan elk der leden van de ondernemingsraad worden overhandigd.

Hoofdstuk VI. Mogelijkheid tot afwijking

Art. 27.- Wanneer het verstrekken van een inlichting in de voorgeschreven vorm en binnen de bepaalde termijn een nadeel kan berokkenen aan de onderneming, kan het ondernemingshoofd gemachtigd worden af te wijken van het principe van de verplichte bekendmaking wat betreft de hiernavolgende punten:

- 1° de gegevens betreffende de distributiemarges;
- 2° de mededeling van de omzet in absolute waarde en zijn uitsplitsing ervan per onderdeel;
- 3° het niveau en de evolutie van de kostprijzen en van de verkoopprijzen per eenheid;
- 4° de gegevens omtrent de verdeling van de kosten per product en per onderdeel;

- 5° inzake programma en algemene toekomstvooruitzichten van de ondernemingen in de distributiesector: de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten;
- 6° de inlichtingen in verband met het wetenschappelijk speurwerk;
- 7° de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens betreffende de winst- en verliesrekening.

Verslag aan de Koning

Tegenover het vrij gedetailleerd karakter van de inlichtingen te verstrekken door het ondernemingshoofd, lijkt het billijk afwijkmogelijkheden te voorzien inzake de plicht tot mededeling van bepaalde gegevens; deze afwijking wordt in bepaalde gevallen verrechtvaardigd door de noodwendigheden van het commercieel beleid en in het bijzonder door de concurrentiële marktpositie van de onderneming.

Art. 28.- Het aanwenden van deze mogelijkheid tot afwijking is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van één van de ambtenaren, aangewezen overeenkomstig artikel 39 van dit besluit.

Het verzoek tot afwijking moet met redenen omkleed zijn.

Bij het verzoek worden alle documenten gevoegd, nodig om de gegrondheid ervan te beoordelen en het uittreksel van de vergadering van de ondernemingsraad tijdens dewelke het ondernemingshoofd voorafgaandelijk het voorwerp van de inlichtingen heeft medegedeeld waarvoor een verzoek tot afwijking is ingediend.

De goedkeuring van het verzoek wordt verleend of geweigerd na raadpleging van een Comité ad hoc, gevormd in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven: de samenstelling, de bevoegdheid en de werkingsmodaliteiten van dit Comité zullen bij ministerieel besluit worden omschreven.

Het verzoek kan niet worden geweigerd wanneer het eenparig advies van het Comité ad hoc de door de ondernemingsraad ter gelegenheid van de mededeling waarvan sprake in lid 1, gebeurlijk uitgedrukte eenparige instemming bevestigt. Elke beslissing van de bevoegde ambtenaar moet met redenen omkleed zijn.

Verslag aan de Koning

Het komt niet toe aan het ondernemingshoofd te oordelen of een afwijking al dan niet vereist is.

De aanvragen tot afwijking moeten goedgekeurd worden door een ambtenaar, door de Minister van Economische Zaken aangeduid, die een beslissing zal nemen na raadpleging van een Comité ad hoc, opgericht in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dit Comité zal, zo nodig, beroep doen op experts van de bevoegde Bedrijfsraad.

Omdat de bemiddeling van deze ambtenaar in feite slechts noodzakelijk is bij gebrek aan unaniem akkoord van de betrokken partijen, wordt duidelijk bepaald dat hij een verzoek om afwijking niet zal mogen weigeren indien de ondernemingsraad en het Comité ad hoc beide hun unanieme instemming hebben geuit. Om elke willekeur uit te schakelen, moet iedere beslissing met redenen omkleed zijn.

Art. 29.- De bevoegde ambtenaar brengt het ondernemingshoofd en de secretaris van de ondernemingsraad op de hoogte van haar beslissing.

Wanneer de inlichtingen niet in de voorgeschreven vorm kunnen verleend worden, worden andere gegevens van aard om een gelijkwaardige voorlichting te verschaffen, medegedeeld aan de ondernemingsraad.

Ingeval de inlichtingen niet onmiddellijk kunnen verstrekt worden, zal het ondernemingshoofd er mededeling van geven na verloop van een termijn door hem nauwkeurig aangegeven en bekendgemaakt aan de bevoegde ambtenaar.

Verslag aan de Koning

Zelfs wanneer een afwijking werd toegestaan, dient niettemin informatie verstrekt te worden, hetzij onder een meer algemene vorm, hetzij na het verstrijken van een bepaalde termijn.

Hoofdstuk VII. Bepalingen betreffende de inlichtingen in het algemeen

Art. 30.- De inlichtingen die samenhangend moeten zijn en vergelijkbaar in de tijd, worden toegelicht en maken het voorwerp uit van een gedachtenwisseling.

De leden van de ondernemingsraad hebben de gelegenheid tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen, kritiek uit te brengen, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen.

Om de continuïteit van het gesprek te verzekeren, zal het ondernemingshoofd, hetzij onmiddellijk, hetzij tijdens de volgende vergadering, mededelen welk gevolg hij denkt te geven of gegeven heeft aan de vragen, de kritiek, de adviezen en de geuite voorstellen of bedenkingen.

Verslag aan de Koning

Het ondernemingshoofd zal wel te verstaan er dienen voor te zorgen dat de inlichtingen in een verstaanbare taal medegedeeld worden, en dat de verstrekte gegevens coherent en vergelijkbaar in de tijd zijn.

Art. 31.- De economische en financiële voorlichting zal onderzocht worden tijdens bijzondere vergaderingen van de ondernemingsraad, belegd buiten zijn normale bijeenkomsten.

Een voldoende aantal uren zal moeten worden besteed aan het onderzoek van de basisgegevens en van de jaarlijkse inlichtingen. Voor elk van die categorieën inlichtingen moet op zijn minst een totaal van 8 uur worden voorzien.

Verslag aan de Koning

Het ondernemingshoofd beschikt over de mogelijkheid de tijd die moet besteed worden aan het onderzoek van de voorlichting te spreiden over een bepaald aantal vergaderingen met beperkte duur, naargelang de noodwendigheden van de dienst.

Hoofdstuk VIII. Voorlichting van het personeel van de onderneming

Art. 32.- De vertegenwoordigers van de werknemers in de schoot van de ondernemingsraad moeten voor de voorlichting van het personeel van de onderneming zorgen, aan de hand van de inlichtingen die hun worden medegedeeld, erover wakend dat deze met de nodige discretie worden gehanteerd, teneinde de belangen van de ondernemingen niet te schaden.

Elke schriftelijke mededeling gedaan door een lid van de ondernemingsraad bij toepassing van voorgaande alinea, moet voorafgaandelijk bij de secretaris van de ondernemingsraad neergelegd worden.

Art. 33.- Ter gelegenheid van zijn mededelingen aan de ondernemingsraad doet het ondernemingshoofd, wanneer het geval zich voordoet, het vertrouwelijk karakter van zekere inlichtingen opmerken waarvan de verspreiding een nadeel aan de onderneming zou kunnen berokkenen.

Ingeval van onenigheid hieromtrent in de schoot van de ondernemingsraad zal het vertrouwelijk karakter van deze inlichtingen onderworpen zijn aan de goedkeuring van één van de ambtenaren beoogd in artikel 39. Deze goedkeuring wordt verleend of geweigerd overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure.

Verslag aan de Koning

De voorlichting van het personeel van de onderneming is het fundamenteel oogmerk dat de mededeling van inlichtingen aan de ondernemingsraad verrechtvaardigt.

Om de opdracht die hem werd toevertrouwd tot een goed einde te brengen, beschikt de ondernemingsraad over gedetailleerde informatie die, in bepaalde gevallen, vertrouwelijk kan zijn. Daarom is het van kapitaal belang dat de leden van de ondernemingsraad de deontologische regels eerbiedigen. De werknemersorganisaties hebben een belangrijke taak te vervullen om de absolute noodzaak te doen inzien van het beroepsgeheim, voor de goede werking van de ondernemingsraad.

Om tegemoet te komen aan de noodzaak bepaalde inlichtingen vertrouwelijk te houden, werd in artikel 33 bepaald dat het ondernemingshoofd het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen kan benadrukken.

Ingeval van onenigheid hieromtrent in de schoot van de ondernemingsraad is de ambtenaar bedoeld in artikel 39 bevoegd om te beslissen.

Anderzijds, met het oog op de voorlichting van het personeel moeten de werknemersvertegenwoordigers wel te verstaan de mogelijkheid hebben om buiten de vergaderingen, contacten te onderhouden met het personeel en de kaderleden teneinde hun opdracht van vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad naar behoren te vervullen.

Deze bepalingen verlenen nochtans niet aan de vertegenwoordigers van de werknemers het monopolie van de informatie van het personeel.

Hoofdstuk IX. Het betrekken van deskundigen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad

Art. 34.- Deskundigen mogen bij zekere werkzaamheden van de ondernemingsraad betrokken worden, hetzij om over te gaan tot een aanvullend onderzoek in verband met de meegedeelde gegevens, hetzij met het oog op het verstrekken van ophelderingen aan één van de partijen van de ondernemingsraad met betrekking tot bepaalde technische aspecten, en dit onder de volgende voorwaarden:

- 1° wanneer het erom gaat deskundigen met studies of navorsingswerk te belasten, is het akkoord van beide partijen in de ondernemingsraad noodzakelijk;
- 2° als een partij het nuttig acht één of meer deskundigen uit te nodigen om haar voor te lichten over zekere technische aspecten, dient zij de ondernemingsraad daarvan in kennis te stellen.

De andere partij heeft de mogelijkheid tot wraking.

Dezelfde partij zal slechts tweemaal van die mogelijkheid gebruik mogen maken. Mocht na gebruikmaking van deze mogelijkheid een meningsverschil blijven bestaan, dan wordt de aanwijzing van de voorgedragen deskundige aan een der bij artikel 39 bedoelde ambtenaren, overeenkomstig de bij artikel 28 voorgeschreven procedure, ter goedkeuring voorgelegd.

In de zin van dit artikel verstaat men onder “partijen”, enerzijds de personen bedoeld bij artikel 16, a), en anderzijds de personen bedoeld bij artikel 16, b), van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 35.- Elk van de partijen van de ondernemingsraad kan zonder formaliteiten deskundigen uitnodigen op voorbereidende vergaderingen, hetzij tussen de leden die de werknemers vertegenwoordigen, hetzij tussen de leden die het ondernemingshoofd vertegenwoordigen.

Art. 36.- De experts zijn gehouden tot het beroepsgeheim.

Hoofdstuk X. Sancties

Art. 37.- De inbreuken op dit koninklijk besluit zullen worden opgespoord, vastgesteld en gestraft overeenkomstig de bepalingen van de wet van 20 september 1948.

Hoofdstuk XI. Opheffingsbepalingen

Art. 38.- Het koninklijk besluit van 27 november 1950, genomen ter uitvoering van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in het bijzonder van artikel 15, b), ervan, is opgeheven.

Hoofdstuk XII. Slotbepalingen

Art. 39.- De ambtenaren door de Minister van Economische Zaken aangesteld, zijn belast met het toezicht op de uitvoering van de beslissingen van de Sectie IV van de wet van 20 september 1948 en in het bijzonder op de uitvoering van de beslissingen van dit besluit.

Art. 40.- De Minister van Economische Zaken brengt elk jaar bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verslag uit over de toepassing van deze regeling.

Art. 41.- Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1974.

Art. 42.- Onze Minister van Economische Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Uittreksel)

(B.S. van 31 januari 1974)

Hoofdstuk II. Verbod van tewerkstelling tijdens feestdagen

Afdeling 2. Vervanging van de feestdagen welke met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen

Art. 6.- Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen.

Art. 8.- Bij ontstentenis van een beslissing van een paritair orgaan, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, kan de vervangingsdag vastgesteld worden door de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van ondernemingsraad of indien de ondernemingsraad geen beslissing heeft getroffen, mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever enerzijds en de syndicale afvaardiging anderzijds, of, bij ontstentenis van deze laatste, de werknemers.

Indien op deze verschillende vlakken geen beslissing wordt genomen, worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (C.A.O. nr. 17) (Uittreksel)

(B.S. van 31 januari 1975)

Hoofdstuk I. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1.- De ondertekenende partijen zijn overeengekomen een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers in te voeren en te voorzien in het behoud van het recht op die regeling in geval van werkhervatting, volgens de hierna uiteengezette modaliteiten.

Commentaar

De invoering van deze regeling, waarvan de draagwijdte in dit artikel is uiteengezet, mag geen aanloop zijn tot een verhoging van de percentages van de werkloosheidsuitkeringen, noch afbreuk doen aan de algemene beginselen van de reglementering betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid, met uitzondering van de modaliteiten die noodzakelijk zijn om de toepassing van onderhavige regeling te verwezenlijken.

Hoofdstuk II. Toepassingsgebied

Art. 2.- Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

Hoofdstuk V. Procedure

Art. 10.- Vooraleer één of meerdere werknemers, bedoeld bij artikel 3, te ontslaan, pleegt de werkgever overleg met de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de syndicale afvaardiging. Onverminderd de bepalingen van de collectieve overeenkomst nr. 9 van 9 maart 1972, inzonderheid van artikel 12, heeft deze

beraadslaging tot doel in gemeen overleg te beslissen of, aangezien van de in de onderneming van kracht zijnde afdankingscriteria, werknemers die aan het in artikel 3 bepaalde leeftijds-criterium voldoen, bij voorrang kunnen worden ontslagen en derhalve het voordeel van de aanvullende regeling kunnen genieten.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging, heeft dit overleg plaats met de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties of, bij ontstentenis, met de werknemers van de onderneming.

Vooraleer een beslissing tot ontslag te nemen, nodigt de werkgever daarenboven de betrokken werknemer bij aangetekende brief uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Dit onderhoud heeft tot doel aan de werknemer de gelegenheid te geven zijn bezwaren tegen het door de werkgever voorgenomen ontslag kenbaar te maken. Overeenkomstig de collectieve overeenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, inzonderheid van artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde. De opzegging kan ten vroegste geschieden de tweede werkdag na de dag waarop dit onderhoud voorzien was.

De ontslagen werknemers hebben de mogelijkheid de aanvullende regeling te aanvaarden of deze te weigeren en derhalve deel uit te maken van een arbeidsreserve.

Commentaar

De ingevoerde regeling mag niet voor gevolg hebben dat de bejaarde werknemers van ten minste 60 jaar systematisch ontslagen worden.

Bij dit artikel wordt te dien einde een speciale overlegprocedure ingesteld, die de toepassing van de regeling moet voorafgaan.

Indien de werkgever de overlegprocedure niet naleeft, kan de ontslagen werknemer zijn eventuele rechten op schadeloosstelling voor de rechtbanken doen gelden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975 (C.A.O. nr. 22)

(B.S. van 10 oktober 1975)

Toepassingsgebied

Artikel 1.- Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld alsmede op hun werkgevers.

Deel I. Algemene bepalingen

I. Beginselen

Art. 2.- De werkgever organiseert het onthaal en de aanpassing van de nieuw aangeworven werknemers in de onderneming.

De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen zullen worden vastgesteld rekening houdend met de omvang, de structuur en met de aan elke onderneming eigen kenmerken alsmede met de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

Art. 3.- Onverminderd de bepalingen van artikel 5 van onderhavige overeenkomst, verzekert de werkgever zelf of belast hij een bevoegd persoon of bevoegde dienst met de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal en van de aanpassing in de onderneming.

II. Rol van de ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging

Art. 4.- Ter toepassing van de punten 8 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 betreffende de ondernemingsraden wordt de ondernemingsraad, in de ondernemingen waar een dergelijke raad is opgericht, vooraf ingelicht en geraadpleegd over de voorgenomen maatregelen en de aan te wenden middelen om het onthaal te organiseren en kan hij advies uitbrengen over de tenuitvoerlegging ervan.

De syndicale afvaardiging is bevoegd inzake onthaal, overeenkomstig de artikelen 11 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen.

Art. 5.- Voorgaande bepalingen doen geenszins afbreuk aan de bij voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 bedoelde opdrachten van de syndicale afvaardiging, waar deze bestaat.

Art. 6.- De onthaalperiode begint op het ogenblik van de aanwerving en kan gedurende een zekere tijd doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

De paritaire comités dienen de duur van de onthaalperiode te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfstakken eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

Art. 7.- Gedurende de onthaalperiode moeten de werknemers al de voor hen noodzakelijke inlichtingen ontvangen en voornamelijk de inlichtingen die hun integratie, hun aanpassing en hun ontplooiing in de onderneming kunnen bevorderen.

Zij ontvangen inlichtingen betreffende hun arbeidsvoorwaarden, de bedrijvigheid en de structuur van hun onderneming, hun rol binnen het kader van de onderneming en de collectieve betrekkingen die op het niveau van de onderneming en van de bedrijfstak zijn georganiseerd.

Deze inlichtingen worden schriftelijk verstrekt, behalve wanneer die schriftelijke mededelingen niet toepasbaar zijn gelet op de aard en de structuur van de onderneming, alsmede op de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt.

De werknemers hebben daarenboven het recht bij de bevoegde personen of diensten aanvullende inlichtingen in te winnen, indien deze nodig blijken.

De paritaire comités zullen de inhoud van de te verstrekken inlichtingen bepalen, volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

Art. 8.- De in artikel 7 bedoelde inlichtingen worden aan de nieuwelingen geleidelijk verstrekt hetzij op het ogenblik van de aanwerving, hetzij tijdens de eerste dag, hetzij gedurende de ganse onthaalperiode.

De paritaire comités dienen de maatregelen ter toepassing van dit artikel te bepalen volgens de aan de verschillende bedrijfssectoren eigen modaliteiten, rekening houdend met de omvang van de onderneming.

Deel II. Suppletieve bepalingen betreffende de ondernemingen die tenminste 20 werknemers tewerkstellen

I. Draagwijdte

Art. 9.- Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die ten minste 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

II. Toepassingsmodaliteiten

Art. 10.- Wanneer het bevoegd paritair comité geen beslissing heeft genomen conform artikel 6, begint de onthaalperiode op het ogenblik van de aanwerving en kan zij gedurende maximum één maand doorlopen, te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

Art. 11.- Gedurende de onthaalperiode ontvangen de nieuwelingen navolgende inlichtingen:

- 1) de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake sociale zekerheid, bovenwettelijke voordelen en sociale werken;
- 2) de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- 3) de sociale diensten, de geneeskundige diensten, de personeelsdiensten en de opleidings- en vervolmingsdiensten die in de onderneming bestaan alsmede de regels in verband met de betrekkingen van deze diensten met het personeel;
- 4) de bedrijvigheid van de algemene structuur van de onderneming;
- 5) de rol van de werknemer binnen het kader van de bedrijvigheid van de onderneming, de kennis van de arbeidspost en van zijn omgeving alsmede de controle van de prestaties, de kwantiteit en de kwaliteit van zijn arbeid;
- 6) de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
- 7) de benaming van het paritair comité waarvan betrokkene afhangt, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid en gezondheid en de syndicale afvaardiging; de namen en de aanduiding van de arbeidsposten van de werknemersvertegenwoordigers in de voornoemde organen.

Deze inlichtingen worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van artikel 7, lid 3, van onderhavige overeenkomst.

Anderzijds ontvangen de nieuwe werknemers bij hun aanwerving, conform artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming; derhalve moeten de in dat reglement vermelde gegevens niet meer voorkomen in de schriftelijke inlichtingen.

De schriftelijke inlichtingen worden aangevuld met mondelinge verduidelijkingen met name betreffende de berekeningswijze en de samenstelling van het loon alsmede de inhoudingen op het loon.

Art. 12.- De bij artikel 11 bedoelde inlichtingen worden aan de werknemers gedurende de onthaalperiode geleidelijk verstrekt:

- a) Op het ogenblik van de aanwerving, handelt de informatie over:
 - de voorwaarden inzake arbeid, bezoldiging, uurregeling en wettelijke en C.A.O.-normen die deze materies regelen;
 - datum, uur en plaats waar betrokkene zich de eerste dag zal moeten aanmelden evenals de identiteit van de persoon bij wie hij zich moet aanmelden;
 - de naam van de persoon (of personen) die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de verschillende aspecten van het onthaal;

- maatregelen met betrekking tot de bergplaats van de persoonlijke voorwerpen en vervoermiddelen;
 - de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.
- b) Sommige inlichtingen moeten, in beginsel, verplicht de eerste dag worden verstrekt, teneinde betrokkene in staat te stellen de aanvangsmoeilijkheden van het beroepsleven te overwinnen. Deze inlichtingen omvatten met name:
- het programma van de eerste dag, met inbegrip van de schikkingen betreffende het ont-haal;
 - de beschrijvingen van de arbeid die betrokkene tijdens de eerste dagen zal te verrichten hebben en de moeilijkheden die daarmee gewoonlijk gepaard gaan;
 - de maatregelen op het gebied van de veiligheid en de gezondheid tijdens de eerste werkdagen, met inbegrip van de verzorging in spoedgevallen en de trajecten binnen de onderneming;
 - desgevallend de bijzondere maatregelen voor de minder-validen, de gastarbeiders, de jeugdige werknemers en voor de werknemers die aan beroepsrisico's zijn blootgesteld.
- De eerste dag omvat eveneens een bezoek aan de arbeidspost, aan de onmiddellijke omgeving en aan de functionele bindingen ervan alsmede een voorstelling aan en een contact met de onmiddellijke oversten, de werkmakers en met een werknemersafgevaardigde per in de schoot van de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisatie. Indien het jeugdige werknemers betreft, wordt daarbij, per werknemersorganisatie, een afgevaardigde die de jeugdigen vertegenwoordigt, betrokken.
- c) In de loop van de eerste maand van de indienstreding worden overeenkomstig voorgaand artikel 11 andere inlichtingen verstrekt. Bovendien zal een geleid bezoek aan de onderneming worden georganiseerd waar zulks praktisch mogelijk is; in dat geval wordt de syndicale afvaardiging verwittigd en kan zij zich laten vertegenwoordigen bij dat geleid bezoek.

Deel III. Suppletieve bepalingen betreffende de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen

Art. 13.- Dit deel is van toepassing op de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen en die niet gebonden zijn door een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarin de toepassingsmodaliteiten van de artikelen 6, 7 en 8 van onderhavige overeenkomst zijn bepaald.

Art. 14.- Op het ogenblik van de aanwerving, ontvangt de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement, aangevuld met navolgende inlichtingen:

- de regels die van toepassing zijn inzake bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden alsmede de van kracht zijnde bepalingen inzake de sociale zekerheid, de eventuele bovenwettelijke voordelen en de sociale werken;
- de getroffen maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid evenals de maatregelen die werden genomen tot voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de rol van de werknemer binnen het kader van de activiteiten van de onderneming;

- de maatregelen betreffende de toepassing van de wet op de uurkredieten;
- de benaming van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Deze inlichtingen worden verstrekt conform de bepalingen van artikel 7, lid 3, van onderhavige overeenkomst.

Art. 15.- De eerste dag van zijn indiensttreding, ontvangt de werknemer een geschreven document, ondertekend door de werkgever, met navolgende inlichtingen:

- 1) het bedrag van zijn loon;
- 2) de beschrijving van de arbeid die hij zal te verrichten hebben;
- 3) de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming bestaan;
- 4) de specifieke maatregelen voor de werknemer die aan beroepsrisico's zou zijn blootgesteld.

Duur, herziening en opzegging

Art. 16.- Deze overeenkomst wordt voor onbepaalde duur gesloten en wordt van kracht op 1 september 1975.

Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd, met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van één maand na de ontvangst ervan, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de procedure van inlichtingen en raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976 (C.A.O. nr. 24)

(B.S. van 17 februari 1976)

Gewijzigd bij de C.A.O. nr. 24bis van 6 december 1983, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 7 februari 1984; bij de C.A.O. nr. 24ter van 8 oktober 1985, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 20 december 1985 en bij de C.A.O. nr. 24quater van 21 december 1993, algemeen verbindend verklaard bij het K.B. van 28 februari 1994.

Hoofdstuk I. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1.- Deze overeenkomst heeft tot doel de procedure van voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in geval van collectief ontslag vast te stellen, conform Richtlijn 75/129/EEG van de Europese Gemeenschappen van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, zoals gewijzigd door Richtlijn 92/56/EEG van de Europese Gemeenschappen van 24 juni 1992.

Commentaar

Onderhavige overeenkomst doet hoegenaamd geen afbreuk aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 bis van 2 oktober 1975 met uitzondering van artikel 14 omtrent de procedure van inlichting en advies van de werknemersvertegenwoordigers dat wordt afgeschaft.

Hoofdstuk II. Begrip “collectief ontslag”

Art.2.- Onder collectief ontslag, in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verstaan, elk ontslag om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat:

- ten minste 10 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 10% van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

Commentaar

De verwijzing naar de redenen, die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, stemt overeen met de ontslagredenen, die inherent zijn aan de onderneming en staat derhalve in het Belgische recht gelijk met de "economische of technische redenen", die in dat recht ruim worden opgevat.

Hoofdstuk III. Toepassingsgebied

Art. 3.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen waar gedurende het kalenderjaar, dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 werknemers waren tewerkgesteld.

De berekeningsmodaliteiten van het gedurende een kalenderjaar gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld conform de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

Art. 4.- Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt als onderneming, de technische bedrijfseenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbepalingen van deze wet.

Art. 5.- Vallen niet onder de verplichtingen van onderhavige overeenkomst, wat de hierna bedoelde werknemerscategorieën betreft:

- 1° de ondernemingen die werknemers tewerkstellen in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeenkomst of vóór de voltooiing van het werk;
- 2° de ondernemingen die vissers en zeelieden ter koopvaardij tewerkstellen.

Art. 5bis.- Voor de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellertewerkstellen alsook voor de ondernemingen uit de bouwnijverheid, wat hun werklieden betreft, is onderhavige overeenkomst van toepassing voor zover er geen in de betrokken paritaire comités gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan, die in gelijkaardige waarborgen voorzien.

Hoofdstuk IV. Procedure van raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers

Art. 6.- Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden vooraf de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen; deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de artikelen 3, 5, 6, 7, 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging hebben de inlichtingen en raadpleging plaats met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenomen ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen.

Commentaar

1. *In de Richtlijn waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 uitvoering geeft, is het volgende bepaald: "De in de leden 1, 2 en 3 vastgestelde verplichtingen (d.w.z. de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging) gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.*

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze Richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt" (artikel 4.4).

Opgemerkt dient te worden dat het in het Belgische rechtstelsel evident is dat alle door de Richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, zoals zij in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 zijn omgezet, blijven gelden voor de werkgever, zelfs indien de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de bovengenoemde noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

2. *Er wordt in herinnering gebracht dat de werkgever bij de vaststelling van de criteria inzake collectief ontslag, rekening moet houden met artikel 15, e), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 12, lid 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, in welke is bepaald dat de ondernemingsraad de te volgen algemene criteria in geval van ontslag van werknemers vaststelt.*

Art. 7.- Artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10, gesloten op 8 mei 1973 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectief ontslag, wordt opgeheven.

Hoofdstuk V. Datum van inwerkingtreding, duur, herziening en opzegging

Art. 8.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 1975 en geldt voor de collectieve ontslagen waartoe na deze datum zal worden overgegaan.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van één maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de verplichting voor de werkgever om de vertragingen in de betalingen te melden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 februari 1976 (C.A.O. nr. 27)

(B.S. van 23 maart 1976)

Artikel 1.- Onderhavige overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die een gemiddelde van ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Voor het begrip onderneming dient te worden verwezen naar artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het Bedrijfsleven, gewijzigd bij de daaropvolgende wetten.

Art. 2.- Onverminderd de bepalingen van artikel 15, b), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 11, 3°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, is het ondernemingshoofd ertoe gehouden de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging zonder verwijl in te lichten, wanneer zijn onderneming sinds drie maanden na de vervalddag een vertraging heeft in de betalingen van de R.S.Z., de B.T.W. en de directe belastingen of aan de bevoorrechte of pandhoudende hypothecaire schuldeisers.

Commentaar

De opdracht die bij onderhavige overeenkomst wordt toevertrouwd aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging doet geen afbreuk aan de bij de wet van 20 september 1948 of bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 aan die organen verleende bevoegdheid; dat geldt met name voor de inlichtingen omtrent de betalingen aan de R.M.Z.

Met betrekking tot de manier waarop deze inlichtingen zullen verstrekt worden, dient te worden verwezen naar de bepalingen van de artikelen 2 en 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972.

Onder vervalddag wordt verstaan, de datum waarop de betaalplichtige onderneming haar verbintenis moet nakomen.

Art. 3.- Het ondernemingshoofd brengt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging op de hoogte van het feit dat hij de bij het Ministerie van Economische Zaken opgerichte opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden ingelicht heeft.

Hij deelt zo spoedig mogelijk aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging de inlichtingen mee die hij aan de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden overgemaakt heeft.

Art. 4.- Het ondernemingshoofd is ertoe gehouden aan de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden, hetzij op verzoek van deze dienst, hetzij op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging het eventueel verslag van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging te laten geworden waarbij gevolg gegeven wordt aan de inlichtingen die binnen het bestek van artikel 2 werden ontvangen.

Art. 5.- Wanneer het ondernemingshoofd het nuttig acht, de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging vóór het verstrijken van de in artikel 2 bedoelde termijn van drie maanden in te lichten over de vertraging in zijn betalingen, wint hij het advies van deze organen in over de opportuniteit de opsporingsdienst voor ondernemingen in moeilijkheden op de hoogte te brengen.

Art. 6.- Deze overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen de termijn van een maand na ontvangst in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Verplichtende bepaling

Art. 7.- De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan hun gezag te gebruiken bij hun leden van de vakbondsafvaardiging, opdat zij zoals de leden van de ondernemingsraad ertoe zouden gehouden zijn de inlichtingen waarvan zij kennis hadden in toepassing van onderhavige overeenkomst, niet wederrechtelijk mee te delen of ruchtbaar te maken.

Koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag

(B.S. van 17 september 1976)

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1.- Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° onderneming: de technische bedrijfseenheid zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet;
- 2° werknemer: degene die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsovereenkomst of een leer-overeenkomst;
- 3° collectief ontslag: elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, dat in de loop van een periode van zestig dagen een aantal werknemers treft dat:
 - ten minste 10 bedraagt in de ondernemingen waar meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
 - ten minste 10% van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen waar gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
 - ten minste 30 bedraagt in de ondernemingen waar gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.
- 4° werknemersvertegenwoordigers: de afgevaardigden van het personeel bij de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging van het personeel der onderneming of, bij ontstentenis daarvan, de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité zijn vertegenwoordigd;
- 5° een aantal tewerkgestelde werknemers: het gemiddeld aantal werknemers die gedurende het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat, waren tewerkgesteld of, indien de onderneming in dat jaar geen activiteit heeft gehad, het gemiddeld aantal werknemers die gedurende het lopende kalenderjaar zijn tewerkgesteld.

Art. 2.- Dit besluit is van toepassing op de ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen.

Het is eveneens van toepassing in het geval van collectief ontslag, volgend op een sluiting van de onderneming.

Art. 3.- Wat de hierna vermelde werknemerscategorieën betreft, vallen niet onder het toepassingsgebied van dit besluit:

- 1° de ondernemingen die werknemers tewerkstellen krachtens arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, behalve indien het collectief ontslag van deze werknemers plaatsvindt vóór de voltooiing van het werk;
- 2° de ondernemingen die zeevissers of zeelieden ter koopvaardij tewerkstellen;
- 3° [...] opgeheven bij K.B. van 11 juni 1986, art. 2, b.

Art. 4.- Om het gemiddelde te berekenen van het aantal werknemers die tijdens een kalenderjaar in een onderneming zijn tewerkgesteld, wordt het totale aantal van de werknemers die, op het einde van elk kwartaal van het beschouwde jaar, voor die onderneming werden aangegeven bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid of bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers en, wat de krachtens een leerovereenkomst tewerkgestelde personen betreft, bij de Rijkskas voor jaarlijks verlof, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor bij voornoemde instelling een aangifte werd ingediend.

Art. 5.- Wanneer op de dag van de bij artikel 4 bedoelde berekening, één of meer driemaandelijke aangiften betreffende dat kalenderjaar ontbreken bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers of bij de Rijkskas voor jaarlijks verlof, dient voor de ontbrekende periode het rekenkundig gemiddelde van het aantal werknemers, vermeld op de ingediende driemaandelijke aangiften, in aanmerking te worden genomen.

Hoofdstuk II. Kennisgeving van het collectief ontslag

Art. 6.- Wanneer de werkgever die overweegt collectief ontslag te geven, de werknemersvertegenwoordigers hiervan schriftelijk in kennis stelt, ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 1976, is hij gehouden een kopie van die mededeling toe te sturen aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

De werkgever maakt van deze mededeling eveneens onmiddellijk een kopie over, via een per post aangetekend schrijven, per fax of per elektronische post, aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Minister van Werk kan een modelformulier bepalen voor de in het vorige lid bedoelde mededeling.

Art. 7.- De werkgever brengt, bij een ter post aangetekende brief, zijn voornemen tot collectief ontslag ter kennis van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

De kennisgeving moet vermelden:

- 1° de naam en het adres van de onderneming;
- 2° de aard van de activiteit der onderneming;
- 3° het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert;
- 4° het aantal tewerkgestelde werknemers;
- 5° de redenen voor het ontslag;
- 6° het aantal werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, ingedeeld naar kunnen, leeftijdsgroep, beroepscategorie en afdeling;
- 7° de periode waarvoor het ontslag zal plaatsvinden;
- 8° het bewijs dat de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

De werkgever maakt van deze kennisgeving eveneens onmiddellijk een kopie over, via een per post aangetekend schrijven, per fax of per elektronische post, aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Minister van Werk kan een modelformulier bepalen voor de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.

Art. 8.- De werkgever zendt de werknemersvertegenwoordigers een afschrift van de in artikel 7 bedoelde kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag.

De werknemersvertegenwoordigers kunnen hun eventuele opmerkingen richten aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst.

Art. 9.- De werkgever mag de werknemers die voor het in artikel 7 bedoelde voornemen tot collectief ontslag in aanmerking komen, niet eerder opzeggen dan na het verstrijken van een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum van de kennisgeving van dat voornemen aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd.

Het voorafgaand lid is niet van toepassing in geval van sluiting van de onderneming die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.

Art. 10.- De directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst kan de termijn die bedoeld wordt in artikel 9 verkorten, meer bepaald:

- a) in geval van een ontwerp van collectief ontslag volgend op een sluiting van de onderneming die niet voortvloeit uit een rechterlijke beslissing;
- b) in geval van ontwerp van collectief ontslag in de ondernemingen die havenarbeiders en scheepsherstellertewerkstellen, alsook in de ondernemingen uit het bouwbedrijf voor hun werklieden, voor zover er in de betrokken paritaire comités collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten, waarbij een specifieke regeling wordt getroffen tot inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig artikel 5bis van de in artikel 6 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst.

Behoudens in de bij het eerste lid bedoelde gevallen kan hij deze termijn met ten hoogste zestig dagen na de kennisgeving aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming is gevestigd, verlengen.

De werkgever moet, ten minste een week vóór het verstrijken van de oorspronkelijke termijn van dertig dagen, in kennis worden gesteld van de verlenging en van de redenen daarvan.

Art. 11.- De bij de artikelen 9 en 10 bepaalde termijnen gaan in op de postdatum die op het in artikel 7, eerste lid, bedoelde aangetekend stuk voorkomt.

Art. 12.- De betrokken werkgever kan bij het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening beroep instellen tegen de in het tweede lid van artikel 10 bedoelde beslissing van de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst. Dit comité doet uitspraak binnen de dertig dagen.

Het beroep schorst de beslissing niet.

Hoofdstuk III. Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 13 tot 15.- [Betreffen andere bepalingen].

Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Art. 16.- Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Art. 17.- Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Uittreksel)

(B.S. van 22 augustus 1978)

Hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 49.- In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, het volgende mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening :

- 1° de datum en de aard van de technische stoornis;
- 2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst mee met de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werklíeden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbonds-

afgevaardigde de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling, bedoeld in het vierde en het vijfde lid, vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

Art. 51. § 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden :

- 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;
- 2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

- 1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;
- 2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volle-

dige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

- 1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;
- 2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.)

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wan-

neer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.)

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk elektronisch mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.)

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. [2 ...]2.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij (§ 2, vijfde lid), bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en artikel 50.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 12bis) (Uittreksel)

(B.S. van 24 april 1979)

Hoofdstuk VII. Verplichtende bepalingen

Art. 14.- Met betrekking tot de toepassing van hoofdstuk III betreffende de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, zijn de ondertekenende partijen het eens dat over de evolutie van het absentisme paritaire vaststellingen zullen worden opgemaakt.

Onverminderd een door een paritair comité genomen andersluidende beslissing wordt deze procedure als volgt vastgesteld:

1. De paritaire comités zijn ermee belast de in bijlage van deze overeenkomst gevoegde trimestriële vragenlijst aan een aantal ondernemingen van hun sector voor te leggen, derwijze dat een staal wordt bereikt, dat een voldoende representativiteit waarborgt.
2. Deze vragenlijst zal door het ondernemingshoofd worden ingevuld in akkoord met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, met de syndicale afvaardiging.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging zal dit gebeuren in overleg met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

3. De vragenlijsten zullen vervolgens aan de paritaire comités worden teruggestuurd, die de resultaten van de enquête aan de Nationale Arbeidsraad zullen meedelen.

Deze enquête zal trimestrieel door de paritaire comités worden verricht.

In geval van opzegging, bedoeld in artikel 13, zullen de ondertekenende partijen in het licht van deze vaststellingen, nagaan onder welke voorwaarden deze overeenkomst moet worden verlengd of herzien.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979 (C.A.O. nr. 13bis) (Uittreksel)

(B.S. van 24 april 1979)

Hoofdstuk VII. Verplichtende bepalingen

Art. 14.- Met betrekking tot de toepassing van hoofdstuk III betreffende de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, zijn de ondertekenende partijen het eens dat over de evolutie van het absentisme paritaire vaststellingen zullen worden opgemaakt.

Onverminderd een door een paritair comité genomen andersluidende beslissing, wordt deze procedure als volgt vastgesteld:

1. De paritaire comités zijn ermee belast de in bijlage van deze overeenkomst gevoegde trimestriële vragenlijst aan een aantal ondernemingen van hun sector voor te leggen, derwijze dat een staal wordt bereikt, dat een voldoende representativiteit waarborgt.
2. Deze vragenlijst zal door het ondernemingshoofd worden ingevuld in akkoord met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging.
Bij ontstentenis van ondernemingsraad of van syndicale afvaardiging zal dit gebeuren in overleg met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.
3. De vragenlijsten zullen vervolgens aan de paritaire comités worden teruggestuurd, die de resultaten van de enquête aan de Nationale Arbeidsraad zullen meedelen.

Deze enquête zal trimestrieel door de paritaire comités worden verricht.

In geval van opzegging, bedoeld in artikel 13, zullen de ondertekenende partijen in het licht van deze vaststellingen nagaan onder welke voorwaarden deze overeenkomst moet worden verlengd of herzien.

Decreet van de Franse gemeenschapsraad van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het taalgebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, alsook van akten en documenten van ondernemingen opgelegd door de wet en de reglementen

(B.S. van 27 augustus 1982)

Artikel 1. gewijzigd door het arrest van het arbitragehof van 30 januari 1986 en het arrest van het arbitragehof van 18 november 1986.

Artikel 1.- Dit decreet is toepasselijk voor fysische of morele personen:

- die hun sociale zetel of een uitbatingsetel hebben in het franstalig gewest of die er gehuisvest zijn;
- of die personeel in het franstalig gewest in dienst hebben of gebruiken, of werkers die zich in het Frans uitdrukken

Worden onder meer beschouwd als werkers zich in het Frans uitdrukkend, zij die:

- a) drager zijn van een diploma uitgereikt door een Franstalige onderwijsinstelling;
- b) in de Franse taal ingeschreven zijn in de bevolkingsregisters en drager zijn van een Franstalige identiteitskaart;
- c) gewoonlijk het Frans gebruiken in hun werkrelaties.

Art. 2.- De taal te gebruiken voor de sociale betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, alsook voor de akten en documenten der ondernemingen voorgeschreven door de wet en reglementen is het Frans, onverminderd het bijkomend gebruik van de taal door de partijen gekozen.

In geen enkel geval, mag het gebruik van de Franse taal de geldigheid van de akten en documenten bevoordelen.

Elke clausule, die ernaar streeft het gebruik van de Franse taal te beperken, is nietig.

Art. 3.- De akten en documenten opgesteld in schending van artikel 2 van dit decreet zijn nietig. De nietigheid wordt ambtshalve vastgesteld door de Rechter.

De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking op het ogenblik dat een versie van de akten en documenten, overeenkomstig met het voorgeschrevene van artikel 2, ter beschikking gesteld is van de partijen.

Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (Uittreksel)

(B.S. van 31 augustus 1983)

Artikel 48 gewijzigd bij de wetten van 24 juli 1987, art. 13 en 6 mei 1998, art. 23.

Titel III. Organisatie van de leertijd - uitvoerings- en controleorganen

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Art. 48.- Op het niveau van de ondernemingen en in het raam van de algemene opdrachten die hen is toevertrouwd, bij artikel 15, a, d, e en f, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waken de ondernemingsraden over de goede uitvoering van de leerovereenkomsten en opleidingsprogramma's en over de strikte toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen betreffende de leerlingen.

Voor de uitvoering van deze opdracht kunnen zij bestendig beroep doen op de medewerking van de voorzitter of het secretariaat van het bevoegd paritair leercomité.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt die opdracht uitgevoerd door de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis ervan, door de representatieve werknemersorganisaties.

De in het eerste en het derde lid aangeduide toezichtsorganen zenden aan het paritair leercomité alle adviezen of voorstellen waarin zo nodig de verschillende in hun midden tot uiting gekomen meningen vervat zijn, die van aard zijn om het leerlingwezen te bevorderen of te verbeteren.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 1983 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, waarvan de artikelen 1 tot 7 algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit van 25 januari 1984 (C.A.O. nr. 39)

(B.S. van 08 februari 1984)

Hoofdstuk I. Toepassingsfeer

Artikel 1.- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar, voorafgaand aan de periode tijdens welke de in artikel 2 bedoelde informatie moet worden verstrekt.

§ 2. Als werknemer wordt beschouwd de persoon die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

§ 3. Om het gemiddelde te berekenen van het aantal tijdens een kalenderjaar in een onderneming tewerkgestelde werknemers, moet het totale aantal werknemers dat aan het einde van elk kwartaal van het beschouwde jaar voor die onderneming is aangegeven bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid of bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers, dan wel bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie wanneer het gaat om personen die krachtens een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld, worden gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor bij de voornoemde organen een verklaring werd ingediend.

Wanneer op de dag van de berekening één of meer driemaandelijks verklaringen betreffende dat kalenderjaar bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid, bij het Nationaal pensioenfonds voor mijnwerkers of bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie ontbreken, dient voor de ontbrekende periode het rekenkundig gemiddelde te worden genomen van het aantal werknemers dat op de driemaandelijks verklaringen is vermeld.

§ 4. Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke reglementaire en C.A.O.-bepalingen betreffende de werking en de bevoegdheid van de ondernemingsraden, van de comités voor veiligheid en gezondheid alsmede van de vakbondsafvaardigingen noch aan de bepalingen inzake de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing van de werkplaatsen.

Commentaar

1. *Overeenkomstig artikel 7 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités strekt de toepassingsfeer van deze overeenkomst zich uit tot alle ondernemingen van de particuliere sector van het land die ten minste gemiddeld 50 werknemers tewerkstellen.*

2. *Anderdeels doet deze overeenkomst geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 5 en 9 alsmede van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.*

Dat sluit met name in dat onderhavige overeenkomst geen afbreuk doet aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen waarvan artikel 14 bepaalt dat "teneinde de geschillen of betwistingen te voorkomen, de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever moet worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- of beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van de inlichtingen van individuele aard" zelfs indien er krachtens een sector- of ondernemingsovereenkomst een vakbondsafvaardiging bestaat in een onderneming met minder dan 50 werknemers. Onderhavige overeenkomst doet evenmin afbreuk aan de artikelen 19 en 21 van het koninklijk besluit van 6 november 1969 tot vaststelling van de algemene regels voor de werking van de paritaire comités en paritaire subcomités waarin wordt bepaald dat in die organen een verzoeningsbureau kan worden opgericht "om alle geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen".

Hoofdstuk II. Procedure van voorlichting en overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën

Art. 2.- §1. Wanneer de werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisaties of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden vóór het begin van de implanting van de nieuwe technologie, enerzijds geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en anderzijds met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie.

§ 2. Er zijn belangrijke collectieve gevolgen in de zin van § 1 wanneer 50 pct. en tenminste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betrokken zijn bij de invoering van de nieuwe technologie in de onderneming en dit tot het verstrijken van de door de werkgever aangeduide termijn in het raam van zijn bij artikel 3 bedoelde informatieplicht of, bij ontstentenis, tot de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

De 50 pct. en de 10 werknemers worden niet berekend op elke beroepscategorie afzonderlijk, maar op alle beroepscategorieën samen waarin zich een wijziging in de tewerkstelling, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden voordoet als gevolg van de invoering van de nieuwe technologie, wanneer deze beroepscategorieën samen minder dan 100 werknemers omvatten.

Commentaar

1. *In de zin van § 1 van dit artikel, moet de informatie worden verstrekt 3 maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie. Die inplanting impliceert hetzij de manifestatie van een visueel criterium, hetzij de aanduiding van een wijziging in de arbeidsvoorwaarden of in de werkorganisatie binnen de onderneming.*

De term “nieuw” moet worden geïnterpreteerd in relatie tot wat vroeger in de onderneming bestond.

2. *In § 2 van dit artikel wordt onder betrokken werknemers verstaan, de werknemers die tot een bepaalde beroepscategorie in een onderneming behoren en die hetzij de nieuwe technologie moeten gebruiken in gewijzigde arbeidsvoorwaarden en/of werkorganisatie, hetzij er de gevolgen van moeten ondergaan op het gebied van de werkgelegenheid, als gevolg van ontslag of mutatie.*

Zowel de wijziging van de arbeidsvoorwaarden en/of de werkorganisatie van de gebruikers van de nieuwe technologie als de mutaties kunnen voor de betrokken werknemers zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.

Voor het begrip “beroepscategorie” moet worden verwezen naar de praktijk van de paritaire comités of van de ondernemingen.

Onder “effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie” moet worden verstaan het ogenblik waarop de nieuwe technologie werkelijk operationeel is.

Art. 3.- § 1. De bij artikel 2, § 1, bedoelde geschreven informatie heeft betrekking op de aard van de nieuwe technologie, op de economische, financiële of technische factoren die de invoering ervan verantwoorden, op de aard van de sociale gevolgen alsmede op de termijnen van inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

§ 2. Wanneer de verspreiding van een informatie betreffende de in § 1 bedoelde economische, financiële of technische factoren een ernstig nadeel kan berokkenen aan de onderneming, dan is de werkgever niet verplicht die informatie schriftelijk te verstrekken.

Commentaar

De in dit artikel bedoelde sociale gevolgen zijn de gevolgen die op voorzienbare en globale wijze de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden beïnvloeden; zij sluiten dan ook geen individuele beoordeling in.

De in § 2 bedoelde afwijking van de geschreven procedure ontslaat de werkgever niet van de verplichting om de informatie te verstrekken; hij wordt daardoor evenmin vrijgesteld van de verplichting schriftelijke informatie te verstrekken over de aard van de sociale gevolgen van de nieuwe technologie.

Art. 4.- Het bij artikel 2, § 1, bedoelde overleg heeft betrekking op:

- de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid van het personeel, de werkgelegenheidsstructuur en de voorgenomen sociale maatregelen inzake werkgelegenheid;
- de werkorganisatie en de arbeidsvoorwaarden;
- de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- de vakbekwaamheid en de eventuele maatregelen voor opleiding en omscholing van de werknemers.

Art. 5.- § 1. De in artikel 3 bedoelde informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging.

§ 2. Het bij artikel 4 bedoelde overleg heeft, naargelang van het geval, plaats in de ondernemingsraad, in het comité voor veiligheid en gezondheid en met de vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de opdrachten die door de van kracht zijnde wettelijke of C.A.O.-bepalingen aan elk van die organen zijn toegewezen.

Commentaar

Overeenkomstig de wettelijke en C.A.O.-bepalingen, meer bepaald de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en het koninklijk besluit van 27 november 1973, zijn de leden van de in die bepaling vermelde organen op algemene wijze tot geheimhouding verplicht ten aanzien van de inlichtingen die zij bij de uitoefening van hun opdracht hebben ontvangen, zonder dat daardoor de in dit hoofdstuk bepaalde voorlichtings- en overlegprocedure evenwel mag worden belemmerd.

De in dit artikel gebruikte uitdrukking "naargelang van het geval" sluit in dat niet noodzakelijk de drie organen samen betrokken zijn; wanneer het bijvoorbeeld gaat om vraagstukken met betrekking tot de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, is het comité voor veiligheid en gezondheid bevoegd.

Het overleg te goeder trouw tussen de partijen moet in de tijd worden beperkt, zo dat de inwerkingstelling van de nieuwe technologie niet wordt belemmerd.

Hoofdstuk III. Regels die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van de procedure

Art. 6.- § 1. De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bepaalde voorlichtings- of overlegprocedure niet eerbiedigt mag geen handeling stellen die ertoe strekt de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de betrokken nieuwe technologie.

De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever, tijdens de periode die ingaat de dag waarop de bij artikel 2, § 1, bedoelde informatie had moeten worden verstrekt en eindigt 3 maanden nadat de nieuwe technologie effectief in werking is getreden.

Buiten die periode dient de werknemer te bewijzen dat zijn ontslag het gevolg is van de invoering van de nieuwe technologie.

§ 2. Wanneer de werkgever, in de onder § 1 bedoelde gevallen, een handeling stelt die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zal hij aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan drie maanden brutoloon, onverminderd de vergoedingen bepaald in de artikelen 39, § 1, 40, § 1, 65, 81, 86, 101 en 103 van de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten alsmede de in de artikelen 35, 37 en 38 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst.

Commentaar

Het ontbreken van informatie of van overleg zal onder meer blijken uit de notulen van de vergaderingen van de bij artikel 5 van deze overeenkomst bedoelde organen.

De werkgever die de in hoofdstuk II van deze overeenkomst bedoelde voorlichtings- of overleg-procedure niet eerbiedigt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de nieuwe technologie. De bewijslast van die redenen verschilt evenwel naargelang van de periode tijdens welke die handeling wordt gesteld.

De bewijslast ligt bij de werkgever tijdens de periode die ingaat de dag waarop de informatie overeenkomstig artikel 2, § 1, had moeten worden verstrekt, d.w.z. uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie en die eindigt drie maanden na de effectieve inwerkingstelling van de nieuwe technologie.

Buiten die periode ligt de bewijslast van de redenen die inherent zijn aan de invoering van de nieuwe technologie bij de werknemer.

De vergoeding die gelijk is aan drie maanden brutoloon is een forfaitaire vergoeding die moet worden geacht van dezelfde aard te zijn als de vergoeding voor willekeurig ontslag, bepaald in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.

Dat heeft met name tot gevolg dat zij niet wordt beschouwd als loon voor de opening van het recht op werkloosheidsuitkeringen in de zin van artikel 126 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

De in dit artikel bedoelde forfaitaire vergoeding mag anderzijds niet worden gecumuleerd met de door de wet van 3 juli 1978 bepaalde vergoedingen, die niet zijn beoogd in het beschikkend gedeelte van dit artikel alsmede door de overige wetgevingen die voorzien in speciale vergoedingen voor bescherming tegen ontslag.

Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Art. 7.- Deze overeenkomst treedt in werking op 1 februari 1984. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Wanneer de inplanting van de nieuwe technologie evenwel plaatsheeft tussen 1 februari en 30 april 1984 zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing met uitzondering van de bepaling betreffende de in artikel 2, § 1, gehuldigde termijn ten aanzien van de procedure van voorlichting en overleg.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan deze, binnen de termijn van één maand na ontvangst ervan, in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (Uittreksel)

(B.S. van 24 januari 1985 err. B.S. van 24 april 1990)

Artikel 113 gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, art. 147; 29 december 1990, art. 176; 10 juni 1993, art. 8 en bij het KB van 28 maart 1995, art. 3.

Hoofdstuk IV. Tewerkstelling en concurrentievermogen

Afdeling 6: Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers

Art. 113.- § 1. Het betaald educatief verlof wordt op het vlak van de onderneming gepland door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis hiervan, in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemers.

Bij de planning wordt rekening gehouden zowel met de vereisten inzake interne organisatie van de onderneming als met de specifieke belangen en situaties van iedere werknemer, hierbij moet er zoveel mogelijk over gewaakt worden dat de lesuren niet samenvallen met de arbeidsuren. De hierna volgende regels worden daarbij in acht genomen:

- 1° in de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn;
- 2° in de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn;
- 3° in de ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 pct. van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen met dien verstande dat ten minste één werknemer per functie de toestemming moet krijgen om wegens die reden afwezig te zijn en op voorwaarde dat vooraf de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een akkoord in die raad, het bevoegde paritair comité, heeft vastgesteld wat onder “dezelfde functie” moet worden verstaan.

Het aantal werknemers dat in aanmerking komt voor de toepassing van het tweede lid dat van de driemaandelijke aangifte die de werknemer op 30 september van het betrokken jaar aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet opsturen.

Het tweede en het derde lid zijn niet van toepassing wanneer de planning van de afwezigheden in de onderneming voorzien werd in een collectieve arbeidsovereenkomst, ondertekend door alle organisaties vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging in de ondernemingen met meer dan 100 werknemers, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten werd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning.

§ 2. Ingeval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, van de planning opgemaakt met toepassing van § 1, worden afgeweken; bijzondere regels inzake gebruikmaking van het betaald educatief verlof kunnen dan worden vastgesteld in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de betrokken werknemers die op hun verzoek kunnen worden bijgestaan door vakbondsafgevaardigden.

§ 3. Ingeval van blijvende onenigheid, worden de geschillen betreffende § 1 en § 2 van dit artikel aan de inspectie van de sociale wetten van de Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid voorgelegd, die, wanneer haar verzoeningsopdracht mislukt, een beslissing zal nemen.

§ 4. De Koning kan, na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, andere regels inzake planning en verzoening vaststellen dan die bepaald bij dit artikel.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (C.A.O. nr. 42) (Uittreksel)

(B.S. van 26 juni 1987)

Hoofdstuk II. Voorafgaande informatie

Art. 4.- Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijk informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (Uittreksel)

(B.S. van 26 augustus 1987)

Artikel 5bis ingevoegd door KB van 12 augustus 1993 (B.S. van 24 sept. 1993)

Hoofdstuk II. Gelijke-kansenplannen

Art. 3.- Gelijke-kansenplannen kunnen worden opgesteld hetzij binnen de bedrijfstak, hetzij binnen de onderneming in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

Art. 4.- Een gelijk-kansenplan omvat met name:

- 1° een beschrijving van de doelstellingen die in de onderneming of in de ondernemingen moeten bereikt worden, uitgaande van de vergelijking van de positie mannen-vrouwen;
- 2° een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;
- 3° de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke leiden tot die doelstellingen.

Art. 5.- In overleg met de werknemersvertegenwoordigers, vooral in het kader van de overlegorganen binnen de onderneming (ondernemingsraad, comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, vakbondsafvaardiging) en overeenkomstig de opdrachten die door de wettelijke of reglementaire bepalingen, aan deze organen zijn toegewezen, wordt overgegaan tot een periodieke evaluatie van de resultaten van het gelijke-kansenplan.

Art. 5bis.- Jaarlijks wordt in de ondernemingen verslag uitgebracht over de gelijke kansen van mannen en vrouwen, ongeacht of er in die ondernemingen of voor de bedrijfstak waartoe ze behoren een gelijke-kansenplan is of niet. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een raad, aan de syndicale afvaardiging, terzelfdertijd als de inlichtingen die jaarlijks verstrekt worden over de algemene vooruitzichten van de onderneming en de werkgelegenheid in de onderneming.

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

(B.S. van 20 augustus 1987)

Afdeling V. Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving

Art.25.- Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door 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°.

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 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 dat 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 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.

Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden

(B.S. van 29 maart 1991)

Gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, art. 130.

Hoofdstuk I. Inleidende bepalingen

Artikel. 1.- § 1. Deze wet is van toepassing:

- 1° op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;
- 2° op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;
- 3° op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze verstaat men onder:

- 1° personeelsafgevaardigde: het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1°;
- 2° kandidaat-personeelsafgevaardigde: de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;
- 3° raad: de ondernemingsraad;
- 4° comité: het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 5° onderneming of technische bedrijfseenheid: de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen;
- 6° sluiting: elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Art. 2.- § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag:

- 1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;
- 2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3, en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimum personeelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt, en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezing verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzeftig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van:

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Hoofdstuk II. Ontslag om economische of technische redenen

Art. 3.- § 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

Hoofdstuk III. Ontslag om een dringende reden

Art. 4.- § 1. De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

§ 2. Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt:

- 1° de aanduiding van de dag, maand en jaar;
- 2° de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;
- 3° de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;
- 4° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

§ 3. In de bij § 1 bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

§ 4. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Art. 5.- § 1. Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

§ 2. De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in § 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

§ 3. De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitspreekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigden tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van de personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

§ 4. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

§ 5. Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

§ 6. Onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

Art. 6.- De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, paragraaf 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de normen van het kortgeding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

Art. 7.- De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die zoals geregeld in artikel 4, paragraaf 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

Art. 8.- De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

Art. 9.- Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-per-

soneelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem de in kracht van gewijzigde uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon.

De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referentieloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigden (en aan de kandidaat personeelsafgevaardigde), ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

Art. 10.- Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft gegeven, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnis de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagings-termijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze niet vatbaar voor hoger beroep.

Art. 11.- § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen toegezonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep, enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

Art. 12.- Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de

termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

Art. 13.- De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk IV. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 14.- Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;
- of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Art. 15.- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 16.- Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Art. 17.- § 1. Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van

het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

Art. 18.- Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

Art. 19.- Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming geïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw in.

Hoofdstuk V. Slotbepalingen

Art. 20.- De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

Art. 21 en 22.- [Betreft andere bepalingen].

Art. 23.- Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.

Normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad, goedgekeurd door de Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren op 7 februari 1992.

De Raad van het Instituut der Bedrijfsrevisoren heeft op zijn zitting van 7 februari 1992 de normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad goedgekeurd. Deze normen zijn toepasselijk vanaf 1 maart 1992. De Raad heeft de aanpassingen aan deze normen aan het Wetboek van Vennootschappen en zijn uitvoeringsbesluiten aangenomen in zijn zitting van 6 december 2002

1. Wettelijk kader van de opdracht

1.1. De opdracht van de bedrijfsrevisor in een ondernemingsraad, wordt uitgevoerd overeenkomstig artikel 15bis van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de artikelen 151 tot 164 van het Wetboek van vennootschappen in alle ondernemingen waar er een ondernemingsraad opgericht is, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen.

1.1.1. Artikel 18, vierde lid van de wet van 20 september 1948 bepaalt : “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 door het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze regel is eveneens van toepassing op de ondernemingen die een raad moeten vernieuwen die geheel of gedeeltelijk behouden is krachtens artikel 21, §10”. Het in deze bepaling bedoelde geval betreft een onderneming die gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt en die naar aanleiding van de voorgaande verkiezing een ondernemingsraad heeft of had moeten oprichten. In deze hypothese zijn de bepalingen gedefinieerd in de art. 151 (verslag), 156 en 157 (benoeming) of 159 (ontslag) van het Wetboek van vennootschappen van toepassing.

1.2. De informatie aan de ondernemingsraad gebeurt overeenkomstig de bestuursrechtelijke voorschriften die op grond van de aangehaalde wet van 20 september 1948, van het Wetboek van vennootschappen en van de collectieve overeenkomsten ter aanvulling van die voorschriften zijn uitgevaardigd. De ondernemingsleiding is verantwoordelijk voor het meedelen van de informatie; de taak van de revisor bestaat erin enerzijds de getrouwheid en volledigheid van de meegedeelde informatie te certificeren en, anderzijds, de betekenis daarvan te verklaren en te ontflechten ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming.

1.2.1. Overeenkomstig artikel 151 W. Venn. bestaat de opdracht van de revisor uit vier delen: 1° verslag uitbrengen bij de ondernemingsraad over de jaarrekening en over het jaarverslag overeenkomstig art. 143 en 144 W. Venn.;

- 2° de getrouwheid en volledigheid certificeren van de economische en financiële inlichtingen die het bestuursorgaan aan de ondernemingsraad verstrekt, voor zover deze inlichtingen uit de boekhouding, uit de jaarrekening van de vennootschap blijken of uit andere verifieerbare stukken voortvloeien;
- 3° in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de vennootschap verklaren en ontleden;
- 4° indien hij van oordeel is de in het punt 2° bedoelde certificering niet te kunnen afgeven of indien hij leemten vaststelt in de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen, het bestuursorgaan daarvan op de hoogte brengen en, indien deze daaraan geen gevolg geeft binnen de maand die volgt op zijn tussenkomst, op eigen initiatief de ondernemingsraad daarvan in kennis stellen.

1.2.2. Op technisch vlak kunnen de vier aspecten van de opdracht van de revisor als volgt gegroepeerd worden:

- a. De werkzaamheden die voortvloeien uit de verplichting tot certificeren; zij leiden tot een schriftelijk verslag waarin de draagwijdte van het oordeel van de revisor duidelijk wordt omschreven. De principes van het certificeringsverslag worden in hoofdstuk 4 uitgelegd.
- b. De ontleding en de verklaring van de informatie: deze taak kan worden vervuld aan de hand van mondelinge toelichting of desgevallend door geschreven nota's of stukken. De principes met betrekking tot de opdracht van ontleding en verklaring worden in hoofdstuk 5 uitgelegd.

De revisor moet in beide gevallen na uitvoering van aangepaste controlewerkzaamheden over voldoende kennis van de onderneming en de gestelde vragen beschikken. In het derde hoofdstuk van deze norm worden de algemene beginselen van deze controlewerkzaamheden bestudeerd.

1.3. In handelsvennootschappen is de commissaris van rechtswege belast met de opdracht bedoeld in artikel 151 van het Wetboek van vennootschappen. Indien verscheidene commissarissen samen een college vormen, kunnen zij de taken i.v.m. de controle verdelen.

1.3.1. Overeenkomstig de tekst van de wet kunnen de leden van een college van revisoren de controletaken onder elkaar verdelen. Wanneer er verschillende ondernemingsraden bestaan binnen een zelfde vennootschap, kunnen de revisoren de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 154 van het Wetboek van vennootschappen inzake de aanwezigheid op de vergaderingen onder elkaar verdelen voor zover een voldoende permanentie in de relaties met elke ondernemingsraad wordt verzekerd. Dergelijke beslissing kan niet toegepast worden indien de ondernemingsraad deze taakverdeling verwerpt. De certificeringsverslagen moeten in elk geval uitgaan van het college van revisoren.

2. Betrekkingen tussen de ondernemingsraad en de revisor

2.1. De bedrijfsrevisor kan in principe aanwezig zijn op de vergadering waar de basisinformatie en de jaarlijkse informatie worden besproken. Hij is evenwel ertoe gehouden om

deel te nemen of vertegenwoordigd te zijn op de vergaderingen van de ondernemingsraad indien hij daartoe wordt uitgenodigd door het bestuursorgaan of door de door de werknemers benoemde leden die daartoe hebben beslist bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen (artikel 154 van het Wetboek van vennootschappen).

2.1.1. Wanneer een revisor naar behoren binnen een redelijke termijn opgeroepen werd maar om dwingende redenen de vergadering niet kan bijwonen, dient hij de redenen van zijn belet mee te delen. In voorkomend geval kan een vennoot of een medewerker-revisor die over voldoende kennis van het dossier beschikt, de revisor op de vergadering vervangen.

2.1.2. De bedrijfsrevisor mag alle vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen. Het bijwonen van andere vergaderingen dan deze waarop de basisinformatie en de jaarlijkse informatie besproken worden, is slechts in twee gevallen verplicht:

- wanneer het bestuursorgaan dit verzoekt;
- wanneer de meerderheid van de door de werknemers benoemde leden dit verzoeken.

Op grond van artikel 153 W. Venn. moeten de dagorde en de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad waarop de economische en financiële inlichtingen worden verstrekt en besproken worden meegedeeld aan de bedrijfsrevisor op hetzelfde ogenblik als de mededeling aan de leden. De revisor gaat na of de uitnodiging vermeldt dat zijn aanwezigheid op de vergadering uitdrukkelijk vereist is.

2.1.3. Het zou kunnen voorkomen dat de bedrijfsrevisor uitgenodigd wordt op een voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad. De bedrijfsrevisor dient een vertrouwensrelatie op te bouwen met beide partijen in de ondernemingsraad; indien hij van oordeel is dat het in het raam van deze relatie nuttig is om aan de voorbereidende vergadering deel te nemen, kan hij deze bijwonen.

2.1.4. Tijdens die vergaderingen moet de bedrijfsrevisor iedere situatie vermijden waardoor het vertrouwen, hetzij van de werkgever, hetzij van de vertegenwoordigers van de werknemers, in het gedrang gebracht wordt. Bij die afzonderlijke contacten of zelfs bij voorbereidende vergaderingen van de ondernemingsraad moet de revisor erop letten dat hij niet de plaats van het bestuursorgaan inneemt door inlichtingen mee te delen die alleen bestuursorgaan kan overleggen en dat hij geen enkele van de opdrachten vervult die hij wettelijk verplicht is te vervullen ten overstaan van de voltallige ondernemingsraad op grond van artikel 152 W. Venn..

2.1.5. Wanneer de bedrijfsrevisor een informele voorbereidende vergadering met een deel van de leden van de ondernemingsraad bijwoont, licht hij vooraf de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad in.

2.2. De bedrijfsrevisor zal alles in het werk stellen om de in de wet bepaalde termijnen voor het uitoefenen van de controles en het indienen van de verslagen na te komen. Indien die termijnen in belangrijke mate worden overschreden, richt hij een brief aan de voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad waarin hij een verklaring geeft over het ontbreken van het verslag binnen de vooropgestelde termijn. Deze melding is niet vereist wanneer uit de beraadslagingen van de ondernemingsraad blijkt dat een duidelijke kalender werd opgesteld door de partijen en dat deze kalender kan gevolgd worden.

2.2.1. Wanneer de informatie dermate laattijdig aan de revisor wordt voorgelegd, kan de revisor oordelen dat hij in de onmogelijkheid verkeert een certificeringsverslag op te stellen

dat de ondernemingsraad op relevante wijze zou informeren. In dit geval zendt de revisor aan de voorzitter en aan de secretaris van de ondernemingsraad een brief waarin hij duidelijk de redenen uiteenzet die hem beletten zijn verslag door de vergadering van de ondernemingsraad neer te leggen.

2.2.2. Indien de ondernemingsraad een kalender voor de vergaderingen heeft vastgelegd die beantwoordt aan zijn informatiebehoeften en die voldoende tijd waarborgt voor het uitvoeren van de controles en het opstellen van de verslagen, kan de revisor aanvaarden dat de in bovenstaande paragraaf omschreven procedure niet strikt wordt gevolgd voor zover dit besluit blijkt uit de notulen van de ondernemingsraad. Hij zal vragen dat een nieuwe vergadering van de ondernemingsraad zou vastgelegd worden waarin de bespreking van het geschreven verslag op de agenda zou staan.

2.2.3. Behoudens afwijkend akkoord tussen revisor en ondernemingsraad, mogen de geschreven verslagen, specifiek opgesteld voor de ondernemingsraad, worden overgemaakt ten laatste op de dag van de vergadering, die ze moet onderzoeken.

2.3. In uitvoering van zijn wettelijke opdracht beantwoordt de bedrijfsrevisor de vragen die hem door de leden van de ondernemingsraad worden gesteld, voor zover die vragen onder zijn bevoegdheid ressorteren. Zijn aanwezigheid op de vergaderingen van de ondernemingsraad moet worden bekenen in het perspectief van dialoog tussen de leden benoemd door de werknemers en het bestuursorgaan.

2.3.1. De vragen die over het algemeen op een vergadering van de ondernemingsraad aan de bedrijfsrevisor worden gesteld kunnen ondergebracht worden in drie hoofdcategorieën:

- de vragen die betrekking hebben op de technische omschrijving van een begrip, een verichting, een tabel;
- de vragen die bedoeld zijn om inzicht te krijgen in de informatie, op de wijze waarop die werd opgesteld;
- de vragen waarbij de vraagsteller om bijkomende informatie verzoekt.

2.3.2. Wanneer een vraag van het eerste type rechtstreeks aan de bedrijfsrevisor wordt gesteld, mag hij daarop antwoorden voor zover de vraag tot zijn professionele bevoegdheid behoort. Hij zal erover waken dat de basisbegrippen die nodig zijn voor het goed begrip van de informatie in het bijzonder worden toegelicht.

2.3.3. Wanneer de vraag betrekking heeft op het inzicht in de informatie of de wijze waarop die is vergaard, moet de revisor zich laten leiden door een didactische bekommernis: zijn doelstelling is de leden van de ondernemingsraad de informatie te helpen begrijpen, overeenkomstig artikel 3 van het lagervermeld K.B. van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraden (cf. 5.2.). Een goed begrip van de financiële informatie vereist niet alleen de kennis van de inhoud, bovendien moet men ook in staat zijn om het relatieve belang ervan in te schatten en te situeren in de globale context van het ondernemingsleven.

2.3.4. Het derde type van vragen groepeerde de vragen naar bijkomende informatie. Het komt aan het bestuursorgaan toe deze vragen te beantwoorden. Voor zover hij ter plaatse over de nodige informatie beschikt, kan de revisor, op vraag van het bestuursorgaan, deze laatste bijstaan bij zijn antwoord.

2.3.5. De revisor zal steeds een duidelijker en nauwkeuriger antwoord kunnen geven dat in eenvoudigere bewoordingen is gesteld wanneer hij de vragen vóór de vergaderingen ontvangt.

2.3.6. Wanneer vragen in verband met de driemaandelijke en de occasionele informatie worden gesteld, zal de revisor steeds pogen om die informatie te situeren binnen de globale visie op de onderneming en om een verband te leggen met de jaarlijkse informatie en de basisinformatie waarover de leden van de ondernemingsraad beschikken.

3. Specifieke normen betreffende de controlewerkzaamheden

3.1. De controle van de economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt, wordt uitgevoerd overeenkomstig een aangepast werkprogramma. Het controleprogramma voor de aan de ondernemingsraad verstrekte financiële en economische informatie is een specifiek programma. Daarbij zal de revisor evenwel de nodige verwijzingen maken naar de werkzaamheden die hij reeds heeft uitgevoerd in het raam van het algemene controleprogramma van de jaarrekening.

3.1.1. Voor de controle van de economische en financiële informatie vervat in de jaarrekening (de omzet, de informatie over de financiële structuur en het boekhoudschema, de personeelskosten, de overheidssteun) of in het jaarverslag, zal de revisor bij voorkeur verwijzen naar de werkzaamheden die hij heeft uitgevoerd in het gewone controleprogramma voor de jaarrekening. Indien er in de onderneming geen commissaris is, moet de revisor overeenkomstig de algemene controlenormen de nodige controlewerkzaamheden verrichten om zich een oordeel te kunnen vormen over de jaarrekening die deel uitmaakt van de economische en financiële informatie.

3.1.2. Een groot aantal economische inlichtingen zijn niet vervat in het normaal controleprogramma voor de jaarrekening. De revisor moet hiervoor dan de vereiste aanvullende werkzaamheden uitvoeren.

3.2. De bedrijfsrevisor is verplicht van de door hem en zijn medewerkers verrichte controlewerkzaamheden aantekening te houden of te laten houden.

3.2.1. Van zodra hij in het bezit gesteld wordt van de notulen van een vergadering waarop hij aanwezig was, gaat de revisor na of zijn verklaringen correct worden weergegeven. Indien dit niet het geval is, moet hij, liefst schriftelijk, vragen dat de nodige verbeteringen worden aangebracht. In voorkomend geval kan hij het nodig achten de wijziging van de notulen aan te vullen met een schriftelijke en gedetailleerde verklaring van het betwiste punt.

3.3. De doelstelling van de controle op de financiële en economische informatie die aan de ondernemingsraad moet worden verstrekt verschilt van de doelstellingen van de controle op de jaarrekening. In de eerste plaats moet de controle toelaten uit te maken of de economische en financiële informatie volledig is in de zin van de wet. Vervolgens moet de controle toelaten de getrouwheid van de informatie te achterhalen; naargelang de aard van de inlichtingen moet nagetrokken worden of zij stroken met bewijsstukken die in de ondernemingen beschikbaar zijn en of er geen tegenstrijdigheden worden vastgesteld met de inlichtingen die de bedrijfsrevisor heeft nagekeken.

3.3.1. Om de volledigheid na te trekken, dient de revisor zich ervan te vergewissen dat:

- a. op formeel vlak, de informatie werkelijk alle inlichtingen bevat die in de wetgeving worden aangeduid;
- b. de verstrekte inlichtingen inhoudelijk voldoende duidelijk en gedetailleerd zijn, rekening houdend met het relatieve belang en de relevantie van de informatie voor het inzicht in de economische en financiële positie van de onderneming.

3.3.2. Teneinde na te gaan of de informatie getrouw is overeenkomstig artikel 151 van het Wetboek van vennootschappen, moet de revisor zich ervan vergewissen dat:

- a. de jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen, de financiële positie en de resultaten van de onderneming en opgesteld werd in overeenstemming met de wettelijke bepalingen;
- b. de overige economische en financiële informatie die aan de ondernemingsraad ter beschikking gesteld wordt in overeenstemming is met de in de onderneming beschikbare bewijsstukken. De overeenstemming houdt in dat de informatie werkelijk dezelfde inhoud heeft als die van het nagekeken stuk, zelfs indien de vorm in bepaalde gevallen verschilt;
- c. er geen betekenisvolle tegenstrijdigheid bestaat tussen de informatie waarvan hij kennis heeft op grond van zijn controlewerkzaamheden met betrekking tot de jaarrekening, in uitvoering van bijzondere controles op de informatie verstrekt aan de ondernemingsraad of naar aanleiding van andere aspecten van zijn opdracht.

3.4. In het raam van de hoger omschreven doelstellingen bepaalt de bedrijfsrevisor de aard en de reikwijdte van de controles die hij zal uitvoeren.

3.4.1. De bedrijfsrevisor zal rekening houden met de vier categorieën van economische en financiële informatie die in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 27 november 1973 aan de ondernemingsraad moeten meegedeeld worden, namelijk:

- de basisinformatie, binnen de twee maanden die volgen op de verkiezing of de herverkiezing van de ondernemingsraad (art. 4 K.B.);
- de jaarlijkse informatie, ieder jaar voor de algemene vergadering der aandeelhouders of bij gebreke daarvan, binnen de drie maanden na het afsluiten van het boekjaar (art. 16 K.B.);
- de periodieke informatie, ten minste om de drie maanden (art. 24 K.B.);
- de occasionele informatie, telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming of in alle gevallen waarbij interne beslissingen, die een belangrijke weerslag kunnen hebben op de onderneming, genomen worden (art. 25 K.B.).

3.4.2. De uitgebreidheid van de controles hangt af van het bestaan van een aangepaste administratieve organisatie die het verzamelen en het verwerken van betrouwbare informatie voor de ondernemingsraad waarborgt.

3.5. De bedrijfsrevisor moet voldoende bewijsmateriaal verzamelen opdat hij overeenkomstig de doelstellingen van 3.3. zijn certificering kan staven. Wanneer de revisor vaststelt dat hij niet beschikt over voldoende elementen, moet hij nagaan of die gegevens bestaan en, indien zulks het geval is, de verantwoordelijken van de onderneming verzoeken hem die stukken te overleggen.

3.5.1. Onder het bewijskrachtig materiaal mogen de verslagen en notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad gerangschikt worden, evenals de geschreven documentatie die voor of tijdens deze vergaderingen wordt overhandigd.

3.5.2. De revisor is niet verplicht gegevens op te zoeken ter bevestiging van gegevens die niet voortvloeien uit de boekhouding, de jaarrekening of andere bewijskrachtige stukken.

3.5.3. De revisor zal de directie van de onderneming alle inlichtingen en ophelderingen vragen die voor zijn controle vereist zijn, niet alleen deze afkomstig uit de onderneming zelf, maar ook, waar en wanneer dit nodig en mogelijk is, deze afkomstig van personen en instellingen buiten de onderneming.

Indien de revisor van oordeel is dat hij een onvoldoende bewijskrachtig materiaal heeft verkregen vanwege de directie maakt hij hiervan melding in zijn verslag.

3.6. Wanneer de bedrijfsrevisor zijn functie opneemt, vraagt hij aan het bestuursorgaan hem een afschrift van de basisinformatie te bezorgen. Deze stukken vergen geen nieuwe certificering.

3.6.1. De aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële informatie maakt deel uit van de documentatie vereist voor de werking van de ondernemingsraad. De revisor moet dan ook in het bezit gesteld worden van een aangepaste versie van de basisinformatie. De revisor zal, in voorkomend geval, eveneens het verslag opvragen van de confrater die die informatie heeft gecertificeerd. In voorkomend geval zal hij ook het verslag dat door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in dit verband zou zijn opgesteld opvragen.

3.6.2. De revisor is niet verplicht vooraleer hij zijn functie opneemt de bescheiden die aan de ondernemingsraad worden voorgelegd te certificeren. Bij zijn eerste controlewerkzaamheden neemt hij grondig kennis van de bestaande basisinformatie en van de laatste jaarlijkse informatie.

3.7. De bedrijfsrevisor moet er zich van vergewissen dat hij geregeld de periodieke en occasionele informatie ontvangt, die aan de ondernemingsraad overgemaakt wordt. Indien hij betekenisvolle tegenstrijdigheden vaststelt met andere gegevens waarover hij beschikt, brengt hij het bestuursorgaan hiervan op de hoogte. Indien deze laatste binnen de maand geen gevolg geeft aan deze tussenkomst, stelt de bedrijfsrevisor op eigen initiatief zonder verwijl de ondernemingsraad op de hoogte.

4. Certificeringsverslag

4.1. Het certificeringsverslag moet schriftelijk opgesteld worden.

4.1.1. De basisinformatie wordt aan de leden van de ondernemingsraad medegedeeld binnen de twee maanden die volgen op hun verkiezing of hun herverkiezing. Een certificeringsverslag wordt aan deze basisinformatie toegevoegd.

4.1.2. Er moet jaarlijks een certificeringsverslag worden opgesteld over de bijwerking van de basisinformatie en over de andere door de opgelegde elementen van de jaarlijkse informatie.

4.1.3. De verslagen van de revisoren omvatten eveneens de certificering van de schriftelijke samenvatting van de periodieke informatie, inclusief de cijfergegevens en de nodige elementen om deze te interpreteren (art. 24 K.B. van 27 november 1973).

4.2. Het door de bedrijfsrevisor opgemaakte verslag moet duidelijk het voorwerp, de bestemming en de verslagperiode vermelden.

4.2.1. Het verdient aanbeveling een vermelding met betrekking tot het gebruik van het verslag op te nemen, bijvoorbeeld: “Onderhavig verslag is bestemd voor de leden van de ondernemingsraad(raden) van ..., in toepassing van artikel 151, 2° W. Venn. en mag niet voor andere doeleinden worden aangewend.”

4.3. De voorzitter en de secretaris van de ondernemingsraad moeten een getekend exemplaar van het certificeringsverslag ontvangen.

4.4. De bedrijfsrevisor neemt de gepaste maatregelen om zich ervan te vergewissen dat de aan zijn onderzoek voorgelegde bescheiden wel degelijk de stukken zijn die aan de leden van de ondernemingsraad werden overhandigd.

4.4.1. Het exemplaar van de documenten bestemd voor de secretaris van de ondernemingsraad zal voor eenvormig verklaard worden door de revisor.

4.4.2. Indien de revisor relevante verschillen vaststelt tussen de gecertificeerde stukken en de stukken die aan de ondernemingsraad werden overhandigd, laat hij dit opnemen in de notulen van de vergadering of deelt hij dit schriftelijk mee aan de voorzitter en aan de secretaris van de ondernemingsraad.

4.5. In de inleiding van zijn verslag, herhaalt de revisor in algemene bewoordingen zijn opdracht en de manier waarop hij zijn controles heeft uitgevoerd.

4.5.1. Bij de opdrachtschrijving vermeldt de revisor of het verslag betrekking heeft op de basisinformatie, de jaarlijkse informatie of de periodieke informatie. Het vermeldt de datum waarop de informatie werd opgesteld of de gecontroleerde periode. Voorts zal hij voor de jaarlijkse informatie uitdrukkelijk verwijzen naar het controleverslag over de jaarrekening, dat werd opgesteld in overeenstemming met artikel 144 van het Wetboek van vennootschappen.

4.5.2. Tenzij de revisor heeft moeten kampen met specifieke problemen waarvan hij het nuttig acht ze in het licht te moeten stellen, zal de controlemethode voldoende beschreven zijn in het verslag door een verwijzing naar onderhavige norm. De revisor zal niettemin preciseren dat hij alle ophelderingen en inlichtingen vanwege verantwoordelijken van de onderneming heeft verkregen die hij noodzakelijk of nuttig acht voor de controle.

4.6. In een duidelijk onderscheiden deel van het verslag zal de bedrijfsrevisor aangeven welke nuances hij meent te moeten aanbrengen in verband met de omvang van de controle of de draagwijdte van certificering. Er mag geen enkele verwarring bestaan tussen deze opmerkingen die betrekking hebben op de uitvoering van de opdracht en een voorbehoud op de economische en financiële informatie.

4.6.1. De controletaak inzake de economische en financiële informatie voor de ondernemingsraad noodzaakt de bedrijfsrevisor ertoe een groot aantal documenten te onderzoeken die niet rechtstreeks verband houden met het boekhoudsysteem. Indien het geval zich voor-

doet, dient de revisor, zonder een voorbehoud te moeten maken in de certificering, bijzondere opmerkingen op te nemen met betrekking tot de onmogelijkheid toekomstperspectieven te certificeren, de redenen waardoor bepaalde gegevens niet voldoende konden gecontroleerd worden.

Het pedagogisch aspect van de opdracht van de bedrijfsrevisor zal tot uitdrukking komen zowel in zijn eigen werk als in de toelichting bij de economische en financiële informatie.

4.6.2. De opmerkingen met betrekking tot de uitvoering van de opdracht kunnen nuances bevatten die de lezing van de certificering beïnvloeden. Het is evenwel aangewezen iedere verwarring te vermijden tussen deze opmerkingen en een voorbehoud met betrekking tot de getrouwheid en de volledigheid van de economische en financiële informatie.

4.7. Wanneer de economische en financiële informatie toekomstperspectieven bevat, zal de revisor vermelden of zij volgens redelijke methodes werden opgesteld en of ze geen manifeste tegenstrijdigheden vertonen met de informatie waarover hij beschikt en met de redelijkerwijze voorzienbare algemene evolutie. Hij zal geen opinie tot uitdrukking brengen noch t.a.v. de mogelijke verwezenlijking van de vooruitzichten, noch t.a.v. de hypothesen waarop ze gestoeld zijn.

4.7.1. De bijzondere opmerkingen die de revisor over toekomstperspectieven maakt, vinden steeds hun grondslag op de cijfermatige financiële staten. Ze worden gerangschikt bij de opmerkingen die aan de eigenlijke certificering voorafgaan. Wat het programma en de algemene toekomstverwachtingen betreft, zoals bedoeld in artikel 11 van het K.B. van 27 november 1973 die worden aangehaald en die niet het voorwerp uitmaken van cijfergegevens, behoort het aan de revisor te beoordelen in welke mate hij zijn mening moet nuanceren.

4.8. De revisor moet zijn verslag besluiten met een verklaring omtrent het getrouw en volledig beeld van de informatie die aan de ondernemingsraad werd meegedeeld, waarin een eventueel voorbehoud klaar en duidelijk wordt geformuleerd.

4.8.1. De revisor moet een voorbehoud of een opmerking in zijn verslag maken wanneer hij vaststelt dat een inlichting van aard is het goed begrip van de informatie door de leden van de ondernemingsraad nadelig te beïnvloeden.

4.9. Wanneer de bedrijfsrevisor na afloop van de door de wet voorziene procedure vaststelt dat een inlichting, die verplicht aan de ondernemingsraad moet meegedeeld worden, niet verstrekt werd, vermeldt hij dit in zijn verslag.

4.9.1. Onder verplicht mee te delen informatie verstaat men alle economische en financiële informatie die de wet aan de revisorale controle onderwerpt, voor zover het relatief belang deze informatie relevant maakt in de zin van de in artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973 bepaalde doelstelling. De inlichtingen medegedeeld op grond van het K.B. van 27 november 1973 en op grond van de wetgeving inzake regionale expansie worden hierbij ondermeer bedoeld.

4.9.2. Wanneer de revisor vaststelt dat een inlichting ontbreekt, moet hij eerst het bestuursorgaan op de hoogte brengen opdat hij in voorkomend geval de aan de ondernemingsraad verstrekte inlichtingen zou kunnen vervolledigen. Indien het bestuursorgaan binnen de wettelijke termijn niet positief reageert, moet het verslag daarvan melding maken.

4.9.3. Indien de ondernemingsraad slechts gedeeltelijk ingelicht is, zal de revisor een voorbehoud maken over de volledigheid. Indien ontbrekende informatie zoals hierboven omschreven ter gelegenheid van een volgende vergadering wordt verstrekt, zal de revisor een “aanvullend verslag” opstellen met betrekking tot de certificering van de coherentie en de conformiteit van deze informatie met de gecontroleerde bescheiden.

4.10. Wanneer de revisor in navolging van de door de wet voorziene procedure vaststelt dat een meegedeelde inlichting niet strookt met een controleerbaar document, vermeldt hij dit in zijn verslag.

4.10.1. Een verslag zonder voorbehoud duidt erop dat alle bescheiden die de revisor heeft kunnen toetsen op de conformiteit met de boekhouding, de jaarrekening of andere controleerbare bescheiden als conform werden beschouwd.

4.10.2. Het ontbreken van conformiteit betekent dat de informatie inhoudelijk verschilt van de controleerbare bescheiden. De revisor dient alleen de belangrijke verschillen aan te stippen die van aard zijn het goed begrip van de informatie nadelig te beïnvloeden.

4.11. Wanneer uit de controles blijkt dat de aan de ondernemingsraad verstrekte inlichtingen op betekenisvolle wijze afwijken van de inlichtingen die de revisor persoonlijk heeft bekomen, moet hij dit, na het volgen van de door de wet voorziene procedure, in zijn verslag toelichten.

4.11.1. Een verslag zonder voorbehoud duidt erop dat de revisor bij de uitvoering van zijn controleprogramma, zoals omschreven in punt 3. van onderhavige norm, geen betekenisvolle onsamenvhangendheid heeft onderkend.

4.12. Het verslag wordt gedateerd op de dag van de laatste controlewerkzaamheden op de informatie.

4.13. In bijlage bij deze norm wordt een model van certificeringsverslag voorgesteld dat met deze voorschriften rekening houdt, voor wat de certificering van de basisinformatie en de jaarlijkse informatie betreft. Het certificeringsverslag dat eventueel betrekking heeft op andere informatie zal een vorm krijgen die aangepast is aan de aard van deze inlichtingen.

5. Ontleding en verklaring

5.1. De bedrijfsrevisor heeft als opdracht, in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers bedoelde leden van de ondernemingsraad, de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming te verklaren en te ontleden (art. 151,3° W. Venn.).

5.1.1. De hierboven aangehaalde wetsbepaling is een belangrijk onderdeel van de hervorming van het bedrijfsrevisorat in de wet van 21 februari 1985. “De revisor heeft een didactische en pedagogische rol te vervullen bij de ondernemingsraad. Het gaat hier niet om een beoordeling van de opportuniteit maar veeleer om een toelichting van de informatie die de werknemers in het bijzonder aanbelangt.” (Parl. St., Kamer (1982-1983) nr. 552/53, p. 17).

5.1.2. De economische en financiële informatie moet door het bestuursorgaan verstrekt worden. De opdracht van ontleding en verklaring heeft betrekking op de informatie die door het bestuursorgaan wordt verstrekt. De bedrijfsrevisor moet de wettelijke verdeling van de verantwoordelijkheden eerbiedigen.

Dit wil niet zeggen dat er moet van uitgegaan worden dat de verwerking van de gegevens die door het bestuursorgaan worden verstrekt, onder de vorm van ratio's, een tabel van herkomst en besteding der middelen of andere synthesedocumenten beschouwd moeten worden als informatieverstrekking; het betreft analyses die de revisor op eigen initiatief aan de ondernemingsraad kan meedelen.

5.2. Binnen de perken van de bevoegdheid van de bedrijfsrevisor, moet de opdracht van verklaring en ontleding bijdragen tot de doelstelling van de economische en financiële informatie zoals die door de wet wordt omschreven. De bedrijfsrevisor zal zijn best doen om die informatie inzichtelijker te maken zonder een oordeel uit te spreken over het beheer van de onderneming.

5.2.1. De doelstellingen worden omschreven in artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973:

- 1° de werknemers in staat stellen zich een klaar en juist beeld te vormen van de toestand, de evolutie en de vooruitzichten van de onderneming of van de juridische entiteit waarvan zij eventueel deel uitmaakt;
- 2° mogelijk maken het verband te leggen tussen de gegevens van economische aard en die van financiële aard, en te begrijpen welke de terugslag is van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake organisatie, werkgelegenheid en personeel;
- 3° tevens mogelijk maken de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische of financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt, en anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie.

5.2.2. De algemene beginselen waardoor de bedrijfsrevisor zich bij de uitvoering van zijn opdracht van verklaring en ontleding zal laten leiden zijn:

- 1° het benadrukken van de wezenlijke gegevens die inzicht in de financiële structuur en in de evolutie van de financiële positie van de onderneming mogelijk maken;
- 2° de didactische benadering om de leden van de ondernemingsraad de economische en financiële informatie te helpen begrijpen;
- 3° de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stelt dat “indien de commissaris niet mag tussenkomen in het eigenlijke beheer van de onderneming als dusdanig, noch een oordeel mag uitbrengen over onder meer het commercieel beheer, het personeelsbeleid, het technisch beheer, de leiding en de organisatie van de onderneming, hij noodzakelijkerwijze rekening zal moeten houden met sommige aspecten van deze laatste factoren, voor zover zij een terugslag hebben op de financiële toestand. Binnen deze grenzen en zonder tussen te komen in het beheer van de onderneming kan hij in het kader van zijn opdracht bemerkingen formuleren.” (Verslag 1971-72, p. 65). Men leidt hieruit af dat de bedrijfsrevisor tot een objectieve analyse kan overgaan van vastgestelde feiten i.v.m. de financiële structuur of de evolutie van de financiële positie, voor zover hij een, zelfs impliciet, kwaliteitsoordeel over de beheersbeslissingen vermijdt.

5.3. De aan de bedrijfsrevisor toevertrouwde opdracht van ontleding en verklaring omvat de mondelinge toelichting die wordt gegeven naar aanleiding van de vergaderingen van de

ondernemingsraad waarop de bedrijfsrevisor is uitgenodigd en desgevallend de schriftelijke toelichting die hij aan de ondernemingsraad ter kennis zal brengen.

5.3.1. De opdracht van ontleding en verklaring wordt hoofdzakelijk vervuld door een actieve deelneming aan de vergaderingen van de ondernemingsraad. In overeenstemming met de beginselen uiteengezet in punt 2.3., zal de revisor antwoorden op de vragen die tot hem worden gericht door de leden van de ondernemingsraad.

5.3.2. Na afloop van een vergadering van de ondernemingsraad kan de revisor het, al naar de omstandigheden, nuttig achten om een aantal ophelderingen schriftelijk te bevestigen met name:

- de ophelderingen betreffende bijzondere punten die niet op de vergadering konden toegelicht worden;
- de bevestiging van ingewikkelde ophelderingen waarvan de revisor zich wil vergewissen dat ze wel klaar en duidelijk zijn begrepen.

5.3.3. De opdracht van ontleding en verklaring kan desgewenst niet beperkt worden tot mondelinge toelichtingen. Naargelang de omstandigheden kan de revisor het opportuun achten om jaarlijks een schriftelijke toelichting aan de ondernemingsraad over te maken met een samenvatting van de ophelderingen en analyses, van de revisor, van de economische en financiële informatie (cf. 4.5.1).

5.3.4. Bij zijn analyse zal de revisor rekening houden met volgende twee gegevens:

- de omvang van de verklaringen en ophelderingen van het bestuursorgaan; meer in het bijzonder wat betreft de jaarlijkse informatie, de wijze waarop de artikelen 18 tot 20 van het K.B. van 27 november 1973 worden toegepast;
- de bezorgdheid van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad om de meegedeelde informatie te begrijpen.

Bij wijze van voorbeeld zou zijn commentaar betrekking kunnen hebben op ontleding van de financiële structuur en van de evolutie van de financiële positie vanuit volgende invalshoeken:

- de balans, met een bijzondere aandacht voor de kredietwaardigheid en de liquiditeit;
- resultatenrekening met een bijzondere aandacht voor de ontleding van de rendabiliteit en de verdeling van de toegevoegde waarde;
- ontleding van de tabel van oorsprong en besteding der middelen.

5.3.5. In zijn analyse moet de revisor voortdurend begaan zijn met de hoofdbekommernissen van de leden van de ondernemingsraad tot wie hij zich richt. Bovendien zal hij de nadruk leggen op het globaal beeld dat moet blijken uit de ontleding van de onderscheiden inlichtingen die vervat liggen in de stukken die het bestuursorgaan aan de ondernemingsraad moet voorleggen. Teneinde klaar en duidelijk te zijn, is het wenselijk dat het commentaar beknopt is, en een synthese vormt van alle elementen die nodig zijn voor het goed begrip van de informatie.

Bijlage bij de normen betreffende de opdracht van de bedrijfsrevisor bij de ondernemingsraad

Model voor een certificeringsverslag aan de ondernemingsraad

Aan de leden van de ondernemingsraad(raden) van ...

1. Opdracht

Wij hebben kennis genomen van de door het bestuursorgaan, aan de ondernemingsraad verstrekte geschreven documenten waarvan het exemplaar bestemd voor de secretaris van de ondernemingsraad voor eenvormig verklaard werd. Zij bevatten de (jaarlijkse, periodieke of occasionele) economische en financiële informatie evenals de basisinformatie op datum van .../.../... (voor het boekjaar...).

Ten aanzien van de jaarrekening en het jaarverslag, die aan de algemene vergadering van de aandeelhouders worden voorgelegd, vragen wij u kennis te nemen van ons verslag dat bij de jaarrekening is gevoegd en waarin onze mening dienaangaande duidelijk opgenomen is.

Wij hebben van de directie van de onderneming alle inlichtingen bekomen die voor de controle vereist zijn, niet alleen deze afkomstig van de onderneming zelf, maar ook, voor zover dit nodig en mogelijk was, deze van personen en instellingen buiten de onderneming.

Wij hebben overeenkomstig de gebruikelijke beroepsnormen onderzocht of de wettelijke vereiste economische en financiële informatie volledig werd verstrekt, of zij een klaar en getrouw beeld geeft van de financiële en economische positie van de onderneming en overeenstemt met de werkelijkheid. Het betreft de economische en financiële informatie die voortvloeit uit:

- het K.B. van 27 november 1973 met betrekking tot de economische en financiële informatie van ondernemingen;
- de wetgeving met betrekking tot de regionale economische expansie.

Tevens hebben wij onderzocht of de verstrekte informatie beantwoordt aan de bepalingen van artikel 1 van het K.B. van 27 november 1973 en of de vereiste informatie werd gegeven voor:

- de technische bedrijfseenheid;
- de juridische entiteit;
- de economische en financiële entiteit;
- ieder onderdeel, voor zover er over dit laatste een beslissing werd genomen door de ondernemingsraad.

Tenslotte hebben wij onderzocht of de financiële en economische voorlichting voorgeschreven door het K.B. van 27 november 1973 de informatie bevat, die u moet toelaten:

- het verband te leggen tussen de gegevens van economische en financiële aard, en de weerslag te begrijpen van deze gegevens op het beleid van de onderneming inzake de organisatie, de werkgelegenheid en het personeel;
- de onderneming te situeren in het ruimer kader, enerzijds, van de economische en financiële groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt en anderzijds, van de sector en van de gewestelijke, nationale en internationale economie (artikel 3 van het K.B. van 27 november 1973).

2. Certificering

A. Bijzondere opmerkingen (naargelang van de feitelijke toestand)

Inzake de economische en financiële informatie dienen de volgende informatie bemerkingen gemaakt te worden, die hun oorsprong niet in de onderneming zelf, maar in de aard van de vereiste informatie vinden. Een meer gedetailleerde mondelinge toelichting met betrekking tot de hierna opgesomde elementen zal op verzoek van de ondernemingsraad worden verstrekt.

- a. Wat betreft de informatie over de toekomstperspectieven, ligt het voor de hand dat wij ons onmogelijk borg kunnen stellen voor hun verwezenlijking en evenmin voor de hypothesen waarop zij steunen. Wel kunnen wij bevestigen dat zij op redelijke wijze werden opgesteld en dat zij geen enkele kennelijke tegenstrijdigheid bevatten met de informatie waarvan wij kennis hebben en met de redelijkerwijze voorspelbare algemene evolutie.
- b. De volgende gegevens konden door ons om de onderstaande redenen niet of onvolledig gecontroleerd worden:
 - 1) omdat zij gesteund zijn op informatie waarvan het voor ons technisch, noch materieel mogelijk is na te gaan of deze informatie correct is; (...)
 - 2) omdat zij niet beschikbaar zijn in de onderneming; (...)
 - 3) omdat het tijdstip waarop de informatie ter beschikking werd gesteld ons onvoldoende tijd voor controle liet. (...)
- c. De directie is van oordeel dat bepaalde elementen van de economische en financiële informatie niet hoeven medegedeeld te worden onder meer omdat ze niet belangrijk zijn, omdat ze geen fundamentele en duurzame gevolgen hebben op de toestand van de onderneming, omdat ze niet nodig zijn om een inzicht te verwerven, ... te weten ...

B. Besluit

Op grond van de resultaten van ons onderzoek en rekening houdend met de voorafgaande bijzondere opmerkingen stellen wij vast dat de economische en financiële informatie verstrekt aan de ondernemingsraad(raden) van ... getrouw en volledig is, m.a.w. dat zij:

- de informatie bevat vereist door de reglementaire bepalingen;
- overeenstemt met de boekhoudgegevens of met andere in onze opdracht vermelde verificerbare stukken;
- geen incoherentie vertoont met de gegevens waarvan wij in de loop van onze controlewerkzaamheden kennis hebben gekregen.

Nochtans dienen wij volgend voorbehoud te maken:

- ten aanzien van de volledigheid: (...)
- ten aanzien van het getrouw karakter: (...)

Onderhavig verslag is bestemd voor de leden van de ondernemingsraad(raden) van ..., ten einde te voldoen aan de voorschriften van voldoen aan de voorschriften van artikel 151, 2° W. Venn. en mag niet voor andere doeleinden worden aangewend.

Datum van het verslag

Handtekening

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 1992 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende outplacement, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 1992 (C.A.O. nr. 51)

(B.S. van 01 mei 1992)

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacement worden verstaan: een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacement-bureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Commentaar

- a) *Het outplacement-bureau is hetzij de natuurlijke persoon, hetzij de private of publieke rechtspersoon, hetzij de instelling of het organisme van publiek recht die of dat tijdens de outplacement-opdracht één of meer van de volgende diensten en adviezen verstrekt:*
 - *psychologische begeleiding;*
 - *het opmaken van een persoonlijke balans;*
 - *hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan;*
 - *begeleiding met het oog op de onderhandeling van nieuwe arbeidsovereenkomsten;*
 - *begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu;*
 - *logistieke en administratieve steun.*
- b) *Outplacement is geen "inplacement" of herplaatsing, dat wil zeggen het geheel van begeleidende diensten en adviezen met het doel een werknemer een andere betrekking bij dezelfde werkgever te bezorgen.*
- c) *Outplacement is geen arbeidsbemiddeling. Arbeidsbemiddeling tegen betaling met winst-oogmerk is trouwens uitdrukkelijk verboden door het I.A.O. - Verdrag nr. 96 van 1 juli 1949 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen (Geratificeerd bij wet van 3 maart 1958, B.S. van 17 juli 1958).*

Hoofdstuk II. Regeling

1. Instemming van de werknemer:

Art. 2.- § 1. De outplacement-begeleiding mag slechts aangevat worden mits de betrokken werknemer voorafgaandelijk zijn schriftelijke instemming daartoe heeft gegeven.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de volgende vermeldingen:

- de aanvangsdatum van de outplacement-begeleiding;
- het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- de naam van het outplacement-bureau;
- het programma van de werknemer tijdens de outplacement-begeleiding.

§ 2. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de werknemer pas na betekening van de opzettingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacement-begeleiding aan te vatten.

§ 3. De werknemer, die met de outplacement-begeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

Commentaar

- a) *De bij artikel 2 bedoelde bepalingen doen geen afbreuk aan de vrijheid van de werkgever om voorafgaande contacten te leggen met outplacement-bureaus met het doel in zijn onderneming outplacement te organiseren.*

Die bepalingen doen evenmin afbreuk aan de mogelijkheden om in de arbeidsovereenkomst te bedingen dat outplacement in hoofde van de werknemer een recht wordt.

Werkgever en werknemer kunnen nochtans niet vooraf in de arbeidsovereenkomst bedingen dat bij een eventueel ontslag de werknemer de verplichting heeft een outplacement-begeleiding te volgen. Artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle met de bepalingen van die wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

- b) *Het bij § 1 bedoelde programma van de werknemer bevat de concrete uitwerking van de begeleidende diensten en adviezen, die door het outplacement-bureau verstrekt worden. Met het oog op die concrete uitwerking kan men zich inspireren aan de opsomming van de diensten en de adviezen in punt a. van de commentaar bij artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.*

2. Kostprijs van outplacement:

Art. 3.- De kostprijs van outplacement is voor rekening van de individuele werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

3. Verbintenissen van het outplacement-bureau:

Art. 4.- De werkgever mag de werknemer slechts een outplacement-begeleiding aanbieden indien het outplacement-bureau zich ertoe verbindt:

- 1° de outplacement-opdracht voort te zetten tot de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden; de duur van de opdracht is evenwel beperkt tot twee jaar nadat de begeleiding een aanvang heeft genomen; nochtans kan die termijn verlengd of verkort worden op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten met alle werknemersorganisaties.

- ties, die in de bevoegde vakbondsafvaardiging van de onderneming vertegenwoordigd zijn;
- 2° zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover het bureau om de outplacement-begeleiding te schorsen of stop te zetten;
 - 3° die opdracht éénmaal te hervatten indien de werknemer binnen het jaar na indiensttreding ontslagen wordt, behalve wanneer de werknemer ontslagen wordt om dringende redenen of wanneer de hervatting van de begeleiding door de werknemer wordt geweigerd;
 - 4° te waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacement-opdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;
 - 5° de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
 - 6° zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers noch op te treden als bureau voor arbeidsbemiddeling, werving en selectie;
 - 7° noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
 - 8° bij niet-naleving van de in dit artikel bepaalde verbintenissen aan de werknemer een forfaitaire schadeloosstelling, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

Commentaar

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitzonderlijke toestemming.

Art. 5.- De outplacement-begeleiding mag door de werkgever aan de werknemer enkel worden aangeboden indien het outplacement-bureau er zich tegenover de werkgever uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

Het bureau moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het bureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen.

Commentaar

De verbintenis een ongevalverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacement-opdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

4. Inlichtingen en raadpleging:

Art. 6.- § 1. De werkgever die het voornemen heeft outplacement in de onderneming aan te wenden, is ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en daarover te

raadplegen. Die informatie en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een raad, met de leden van de vakbondsafvaardiging.

Die raadpleging heeft betrekking op de aanwending van outplacement in de onderneming, zonder dat er individuele informatie gegeven wordt over de werknemers die concreet beoogd worden.

§ 2. De ondernemingsraad beslist aan welk outplacement-bureau, de outplacement-opdracht zal worden toevertrouwd, wanneer deze opdracht betrekking heeft op een aantal werknemers dat:

- ten minste 10 bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar, dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 maar minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 10% van het aantal werknemers bedraagt in ondernemingen, waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 100 maar minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld;
- ten minste 30 bedraagt in ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar dat de opdracht voorafgaat, gemiddeld ten minste 300 werknemers zijn tewerkgesteld.

De bij het vorig lid bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en bij meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

§ 3. Op verzoek van de werknemer, aan wie een outplacement-begeleiding wordt aangeboden, heeft er een onderhoud plaats met de werkgever. Bij dat onderhoud kan de werknemer zich door zijn vakbondsafgevaardigde laten bijstaan.

Commentaar

De ondernemingsraad beslist over het bureau, waaraan de outplacement-opdracht wordt toevertrouwd. Die beslissing heeft geen betrekking op het principe van het aanbieden en het organiseren van outplacement, waartoe de werkgever het initiatief en het beslissingsrecht behoudt.

De bij § 2 bedoelde beslissing van de ondernemingsraad wordt genomen volgens een specifieke procedure, met name de stemming met een dubbele meerderheid. Deze dubbele meerderheid bestaat uit enerzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de werkgeversafvaardiging en anderzijds een meerderheid van de stemmen, uitgebracht door de personeelsafvaardiging.

III. Slotbepalingen

Art. 7- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (Uittreksel)

(B.S. van 11 december 1992)

Artikel 9 gewijzigd bij de KB's van 12 augustus 1993, 11 juli 1996, 13 februari 1998
6 december 2005.

Afdeling 2. Algemene regels

Art. 5.- Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de hoofdcontroleurs, de controleurs en de adjunct-controleurs van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening alsmede de eerstaanwezend inspecteurs-hoofd van dienst, de eerstaanwezend inspecteurs, de inspecteurs, de eerstaanwezend adjunct-inspecteurs, de adjunct-inspecteurs 1e klasse en adjunct-inspecteurs 2e klasse van de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit:

- 1° de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan,
- 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,
- 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,
- 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Afdeling 3. Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering

Art. 9.- § 1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan de onderneming die voldoet aan de volgende voorwaarde:

De onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren.

Tot en met 31 december 1993 kunnen de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme- en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen, gelijkgesteld worden met ondernemingen in moeilijkheden. Deze ondernemingen moeten de documenten bedoeld in artikel 9, § 4, niet voorleggen met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioenen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in herstructurering worden verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

1° De onderneming die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag.

Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen dient het ontslag op ten minste 10 werknemers betrekking te hebben.

Voor de ondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- a) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 20 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- b) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;
- c) de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

Voor de toepassing van dit 1° moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk overgaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor het bereiken van de percentages vermeld in a) en b), wordt het aantal contracten van bepaalde duur dat niet wordt verlengd in de periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van mededeling van het collectief ontslag, gelijkgesteld met ontslagen.

In afwijking van het eerste en het tweede lid, kunnen ondernemingen die meer dan 2 500 werknemers tewerkstellen en waarvan het collectief ontslag betrekking heeft op minstens 40 % van de werknemers, met de bedoeling acties voor reconversie te organiseren, hun

herstructureringsplan faseren en effectief de volledige uitvoering van het collectief ontslag ten laatste uitvoeren in de 60 maanden die volgen op de datum van de erkenning. Deze afwijking is enkel mogelijk voor de ondernemingen waarvan de nadere regelen van reconversie worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 31 december 2004.

- 2° De onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 pct. van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.

§ 3. Worden gelijkgesteld met ondernemingen in herstructurering, de instellingen die buiten het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités vallen en waarvoor een door de Ministerraad of door een Regering goedgekeurd saneringsplan bestaat.

§ 4. Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van:

- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 9, § 1, 2 of 3;
- een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, een collectief akkoord houdende de invoering van brugpensioenen;
- een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan:
 - 1° de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan;
 - 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan;
 - 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan;
 - 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Het herstructureringsplan moet eveneens een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers bevatten alsook bepalingen die voorzien in een nieuwe organisatie van de arbeidstijd met het oog op een betere verdeling van de beschikbare arbeid in de schoot van de onderneming;

- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele faling de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerden tussen de leeftijd van 50 jaar, of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is, en 55 jaar. De begunstigde van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

§ 5. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen en instellingen die de erkenning bedoeld in § 4 hebben bekomen, de toelating geven de bepalingen vermeld in de artikelen 11 en 12 geheel of gedeeltelijk toe te passen.

Voor de aanvragen tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vooraf het advies inwinnen van de adviescommissie hiertoe opgericht bij de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in toepassing van artikel 9, § 5, van het koninklijk besluit van 16 november 1990.

§ 6. Bij niet-naleving van de bepalingen vermeld in § 2, 1°, van dit artikel zijn de sancties voorzien in de artikelen 6 en 7 van dit besluit van toepassing.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1993
gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de tijdelijke
werkloosheid, algemeen verbindend verklaard bij
koninklijk besluit van 02 april 1993 (C.A.O nr. 53)**

(B.S. van 29 april 1993)

Artikel 1.- Voor de toepassing van onderhavige overeenkomst dient onder “tijdelijke werkloosheid” te worden verstaan: de gehele of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op grond van het artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art 2.- Het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door hun werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

Art. 3.- Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij herzien of opgezegd worden met een opzeggingstermijn van zes maanden.

Wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (Uittreksel)

(B.S. van 31 maart 1994)

Titel IX. Bepalingen ter bevordering van de werkgelegenheid en vrijwaring van het concurrentievermogen

Art. 89.- § 1. De Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven evalueren uiterlijk op 31 december 1995 de maatregelen inzake bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, de ingroeibanen en de vermindering van de werkgeversbijdragen voor lage lonen, bedoeld in de titels III, IV en VII van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

De maatregelen bepaald door hetzelfde besluit evenals de maatregel bedoeld in artikel 73 van deze wet zullen worden geëvalueerd wat betreft hun gevolgen op de werkgelegenheid, de prijzen en de rendabiliteit.

Hiertoe maken de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven een gezamenlijke jaarlijkse evaluatie op. De eerste evaluatie moet plaatsvinden in de loop van het eerste trimester van 1995. De Rijksdienst voor arbeidsvoorziening en de Rijksdienst voor sociale zekerheid stellen alle nuttige gegevens ter beschikking van deze Raden.

De gevolgen van de maatregelen bedoeld in hetzelfde besluit worden minstens éénmaal per jaar meegedeeld, met kopie voor het subregionaal tewerkstellingscomité, aan de werknemers volgens de regels bepaald krachtens artikel 15, k), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Koninklijk besluit van 17 juni 1994 betreffende het bijhouden van een aanwezigheidsregister (Uittreksel)

(B.S. van 25 juni 1994)

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Art. 7.- In de ondernemingen die een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging hebben opgericht, dient de werkgever geen aanwezigheidsregister bij te houden op de werkplaatsen waar de aanwezigheid van de werknemers geregistreerd wordt met daartoe geschikte apparaten en op voorwaarde:

- 1° dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden voor iedere werknemer:
 - a) de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;
 - b) de naam en de voornaam;
 - c) het nummer van inschrijving in het personeelsregister of het nummer van inschrijving in het speciaal personeelsregister;
 - d) de tijdstippen van begin en einde van de arbeidsdag en, in geval van afwijking van de rusttijden vermeld in het arbeidsreglement, de tijdstippen van begin en einde van de rusttijden;
- 2° dat bij aanwending van informaticaprocédés er ten minste eenmaal per week een blad wordt gedrukt met dezelfde vermeldingen als die welke bedoeld worden in 1°; dat in ieder geval bij controle een blad met de gegevens van die dag onmiddellijk kan worden gedrukt;
- 3° dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden in dezelfde voorwaarden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het aanwezigheidsregister met uitzondering van artikel 4, tweede en zesde lid;
- 4° dat de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de leden van de syndicale afvaardiging het recht toekent kennis te nemen van die bladen of documenten.

Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid (Vlaamse gemeenschap) (Uittreksel)

(B.S. van 03 juni 1995)

Titel III ingevoegd bij decreet van 19 april 1995 en Titel IV bij decreet van 18 december 2002 en gewijzigd door decreet van 21 december 2007, decreet van 27 maart 2009, decreet van 23 december 2010.

Titel III. Bedrijfsinterne milieuzorg

Hoofdstuk II. De milieuoördinator

Art. 3.2.1.- § 1. De exploitanten van inrichtingen van eerste klasse dienen een milieuoördinator aan te stellen. De Vlaamse regering kan vrijstelling verlenen voor bepaalde categorieën van inrichtingen.

§ 2. De Vlaamse regering kan, door middel van sectorale voorwaarden, exploitanten van andere door haar aangewezen categorieën van inrichtingen verplichten een milieuoördinator aan te stellen.

§ 3. De vergunningsverlenende overheid kan exploitanten van niet in § 1 en § 2 bedoelde inrichtingen de verplichting opleggen een milieuoördinator aan te stellen indien de aard van de inrichting, de aard van de milieueffecten die ervan uitgaan of de plaats waar ze gelegen is of uitgeoefend wordt, dit verantwoordt.

§ 4. De milieuoördinator kan een werknemer zijn van de exploitant of een persoon die geen werknemer is van de exploitant.

Wanneer dit geen afbreuk doet aan een goede taakvervulling kan, met instemming van de door de Vlaamse Regering aangewezen afdeling, voor twee of meer inrichtingen gezamenlijk een milieuoördinator worden aangesteld of kan een beroep worden gedaan op de diensten van een persoon die geen werknemer is van de exploitant.

Dergelijke instemming is evenwel niet vereist wanneer het de aanstelling betreft van een milieuoördinator voor verschillende inrichtingen tegelijk die samen een bedrijfslocatie vormen onder controle van eenzelfde persoon of rechtspersoon.

Deze instemming is evenmin vereist indien het de gezamenlijke aanstelling betreft van een persoon die erkend is als milieuoördinator. In dit laatste geval wordt van de gezamenlijke aanstelling van de milieuoördinator door de exploitant onmiddellijk kennis gegeven aan de door de Vlaamse Regering aangewezen afdeling.

§ 5. Wanneer verschillende inrichtingen samen naar het oordeel van de vergunningsverlenende overheid een milieutechnische eenheid vormen, kan zij de aanstelling van een gezamenlijke milieuoördinator verplicht stellen.

Het feit dat verschillende inrichtingen een verschillend eigendomsstatuut hebben, belet niet dat zij een milieutechnische eenheid vormen.

§ 6. De instemming wordt verleend als voldaan is aan de voorwaarden die door de Vlaamse Regering zijn vastgesteld en die voorafgaand aan de instemmingsaanvraag zijn bekendgemaakt.

§ 7. De Vlaamse Regering stelt de nadere regels vast voor de aanvraag, weigering of verlening en bekendmaking van de instemmingen. Op zijn verzoek wordt de aanvrager van een instemming gehoord door de door de Vlaamse Regering aangewezen overheid. De voormelde overheid kan eveneens de aanvrager horen.

§ 8. De Vlaamse Regering kan bepalen dat de instemming wordt geacht stilzwijgend te zijn verkregen als door de overheid geen beslissing aan de aanvrager wordt betekend binnen de door haar vastgestelde termijn.

De Vlaamse Regering kan daartoe alleen besluiten nadat ze tot de vaststelling is gekomen dat een belangenafweging door de overheid, vermeld in § 4, bij haar beslissingen over aanvragen tot instemming met de meervoudige aanstelling van milieucoördinatoren, niet in alle gevallen noodzakelijk is om dwingende reden van algemeen belang, met inbegrip van een rechtmatig belang van een derde partij.

§ 9. De Vlaamse Regering kan voor het gebruik van de instemmingen gebruikseisen vaststellen.

§ 10. Met behoud van de toepassing van de bepalingen van titel XVI kan de door de Vlaamse Regering aangewezen overheid de instemming schorsen of opheffen.

De Vlaamse Regering kan bepalen in welke gevallen tot schorsing of opheffing kan worden overgegaan. De exploitanten en de milieucoördinator worden gehoord op hun verzoek. De Vlaamse Regering stelt de nadere regels vast voor de bij schorsing of opheffing van de instemming te volgen procedure.

§ 11. Een persoon die geen werknemer is van de exploitant en met toepassing van § 4 in twee of meer inrichtingen die samen geen milieutechnische eenheid vormen, als milieucoördinator wil worden aangesteld, moet voorafgaand aan de aanstelling als milieucoördinator zijn erkend.

Op de erkenning als milieucoördinator zijn de bepalingen van hoofdstuk IIIbis van het decreet van 28 juni 1985 betreffende de milieuvergunning van toepassing.

Art. 3.2.2.- § 1. De milieucoördinator heeft onder meer tot taak:

- a) bij te dragen tot de ontwikkeling, de invoering, de toepassing en de evaluatie van milieuvriendelijke productiemethodes en producten;
- b) te waken over de naleving van milieuwetgeving door meer bepaald op regelmatige tijdstippen controle uit te oefenen op de werkplaatsen, de zuiveringstechnische werken en de materiaalstromen; hij rapporteert de vastgestelde tekortkomingen aan de bedrijfsleiding en doet voorstellen om deze te verhelpen;
- c) te waken over of in te staan voor de uitvoering van de voorgeschreven emissie- en immis-siemetingen en de registratie van de resultaten ervan;

- d) te waken over het bijhouden van het afvalstoffenregister en de naleving van de meldingsdienst bedoeld in de artikelen 17 tot en met 21 en 23 van het decreet van 2 juli 1981 betreffende de voorkoming en het beheer van afvalstoffen;
- e) voorstellen te doen en bij te dragen tot de interne en externe communicatie in verband met de gevolgen voor mens en milieu van de inrichting, van haar producten, haar afvalstoffen en de voorzieningen en maatregelen om deze gevolgen te beperken.

§ 2. De milieucoördinator geeft zijn advies over elke voorgenomen investering die vanuit milieuoogpunt relevant kan zijn. Zijn advies wordt tijdig ingewonnen en het wordt voorgelegd aan het orgaan dat de beslissing neemt. Op zijn verzoek wordt hij verhoord.

§ 3. De milieucoördinator stelt ten behoeve van de bedrijfsleiding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of bij ontstentenis van deze organen, van de vakbondsafvaardiging jaarlijks een verslag op over de wijze waarop hij zijn opdracht heeft vervuld. Dit verslag bevat onder meer een overzicht van de door hem uitgebrachte adviezen en het gevolg dat eraan werd gegeven.

Art. 3.2.3.- § 1. Als milieucoördinator kan enkel een persoon worden aangesteld die over de vereiste kwalificaties en eigenschappen beschikt om de in artikel 3.2.2. bedoelde taken naar behoren te vervullen.

§ 2. De Vlaamse regering kan door middel van algemene of sectorale voorwaarden nadere eisen stellen inzake de opleiding, de beroepservaring en de overige voorwaarden waaraan de milieucoördinator moet voldoen. De Vlaamse regering kan overgangsmaatregelen treffen met betrekking tot deze voorwaarden, indien nodig, voor degenen die de taken van milieucoördinator, in de hoedanigheid van werknemer van de exploitant, al uitoefenen voor het van kracht worden van dit decreet.

§ 3. De exploitant brengt de aanstelling van de milieucoördinator ter kennis van de door de Vlaamse Regering aangewezen afdeling. Wanneer de milieucoördinator niet voldoet aan de in § 1 en in voorkomend geval aan de in § 2 bedoelde voorwaarden, kan het de bevoegde afdeling eisen dat de exploitant binnen een termijn die het bepaalt, een andere persoon aanstelt.

Art. 3.2.4.- De exploitant is gehouden het nodige te doen opdat de milieucoördinator zijn taak naar behoren kan vervullen. Hij stelt hem hulppersoneel, lokalen, materiaal en middelen ter beschikking voor zover vereist.

Art. 3.2.5.- De milieucoördinator die een werknemer is van de exploitant, mag geen nadeel ondervinden omwille van de taak die hij als milieucoördinator vervult.

De aanwijzing en de vervanging van een milieucoördinator-werknemer, de verwijdering uit zijn functie en de aanstelling van een tijdelijke plaatsvervanger, worden door de exploitant, onverminderd het bepaalde in artikel 3.2.3., § 3, uitgevoerd na voorafgaand akkoord van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, van de vakbondsafvaardiging. In geval van blijvende onenigheid in de schoot van het comité of met de vakbondsafvaardiging, wordt het advies ingewonnen van de door de Vlaamse Regering aangewezen afdeling.

Hoofdstuk III. Milieueffectrapportage over projecten

Art. 4.3.4. § 1. De initiatiefnemer brengt de administratie tijdig en door betekening of tegen ontvangstbewijs in kennis van het voorgenomen project-MER.

§ 2. De kennisgeving bevat ten minste :

- 1° een beschrijving en verduidelijking van het project met inbegrip van de ruimtelijke situering ervan en in voorkomend geval het exploitatieadres van de inrichting; de ruimtelijke situering bevat minstens een uittreksel van de ruimtelijke uitvoeringsplannen of de vigerende plannen van aanleg en van de topografische kaarten van de omgeving;
- 2° de vergunningen die moeten worden aangevraagd en in voorkomend geval de bestaande vergunningstoestand voor de exploitatie van de inrichting;
- 3° in voorkomend geval de gegevens die de administratie nodig heeft voor het aanvangen van de grensoverschrijdende informatie-uitwisseling, bedoeld in § 5;
- 4° in voorkomend geval de relevante gegevens uit vorige rapportages en uit de goedgekeurde rapporten die daaruit zijn voortgekomen;
- 5° een document waarin, steunend op de vereisten van artikel 4.3.7 en van het m.e.r.-richtlijnenboek, de inhoudelijke aanpak - met inbegrip van de methodologie - van het project-MER wordt voorgesteld;
- 6° een beknopte beschrijving van de alternatieven voor het project of voor onderdelen ervan die de initiatiefnemer heeft overwogen en, bondig weergegeven, zijn bedenkingen over de voor- en nadelen van de verschillende alternatieven;
- 7° de relevante gegevens over de voorgestelde erkende MER-coördinator en het voorgestelde team van erkende MER-deskundigen, bedoeld in artikel 4.3.6, en de taakverdeling tussen de deskundigen;
- 8° in voorkomend geval de gronden voor de vraag tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de kennisgeving of aangeduide delen ervan.

§ 3. De administratie neemt een beslissing over de volledigheid van de kennisgeving. De beslissing vermeldt alle punten van onvolledigheid van de kennisgeving. De kennisgeving is onvolledig als gegevens of documenten ontbreken die vereist zijn op grond van § 2.

Als de initiatiefnemer in de kennisgeving een vraag stelde tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de kennisgeving of delen ervan, maakt de administratie in haar beslissing een belangenafweging overeenkomstig artikel 8, § 5, van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur. De administratie kan de bedoelde gegevens geheel of gedeeltelijk onttrekken aan bekendmaking en terinzagelegging. Als ze beslist tot hele of gedeeltelijke onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging van de aangeduide gegevens, moet ze de relevante gegevens opnemen in een bijlage. De bijlage wordt niet ter inzage gelegd van het publiek.

Tegen de beslissing tot onttrekking aan bekendmaking en terinzagelegging staat beroep open overeenkomstig artikelen 14 tot en met 18 van het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur.

De procedure kan slechts worden verdergezet wanneer de kennisgeving volledig is.

De administratie betekent haar beslissing aan de initiatiefnemer onverwijld en uiterlijk binnen een termijn van twintig dagen na ontvangst van de kennisgeving.

§ 4. De initiatiefnemer betekent een afschrift van de volledig verklaarde kennisgeving en van de beslissing van de administratie ter zake binnen een termijn van tien dagen na ontvangst, tegelijkertijd aan tenminste :

- 1° de overheid die in voorkomend geval in eerste aanleg een beslissing zal nemen over de vergunningsaanvraag betreffende het project;
- 2° het college van burgemeester en schepenen van de gemeente of gemeenten waar het project plaatsvindt of plaats zal vinden;
- 3° de door de Vlaamse regering aangewezen administraties, overheidsinstellingen en openbare besturen;
- 4° in voorkomend geval de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk die bestaan in het bedrijf van de initiatiefnemer - of bij ontstentenis van deze organen, de vakbondsafvaardiging - en de milieucoördinator.

De gemeente of gemeenten, bedoeld het eerste lid, 2°, leggen het afschrift van de kennisgeving ter inzage van het publiek binnen een termijn van tien dagen na de ontvangst ervan. Ze kondigen de terinzagelegging en de doelstelling ervan op passende wijze aan en informeren de administratie en de initiatiefnemer onverwijld over de aanvangs- en afsluitingsdatum van de terinzagelegging.

Bij de bekendmaking of terinzagelegging wordt duidelijk aangegeven dat eventuele opmerkingen over de inhoudsafbakening van het voorgenomen project-MER binnen een termijn van dertig dagen na de bekendmaking of terinzagelegging, al dan niet via de gemeente, aan de administratie moeten worden bezorgd.

§ 5. Als het project aanzienlijke effecten kan hebben voor mens of milieu in andere lidstaten van de Europese Unie en/of in verdragspartijen bij het Verdrag inzake milieueffectrapportage in grensoverschrijdend verband ondertekend te Espoo op 25 februari 1991 en/of in andere gewesten, of als de bevoegde autoriteiten van deze lidstaten, verdragspartijen en/of gewesten daarom verzoeken, bezorgt de administratie onverwijld de volgende informatie aan de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, verdragspartijen en/of gewesten :

- 1° een afschrift van de volledig verklaarde kennisgeving;
- 2° een beschrijving van de rapportageprocedure die op het voorgenomen project van toepassing is;
- 3° een aanduiding van de vergunningsplicht waaraan het voorgenomen project is onderworpen en een beschrijving van het doel ervan alsook van de toepasselijke vergunningsprocedure(s).

Deze zending vermeldt dat de bevoegde autoriteiten binnen een termijn van veertig dagen na verzending van het afschrift hun commentaar aan de administratie kunnen meedelen.

Koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling

(B.S. van 28 april 1995)

Gewijzigd bij het KB van 04 augustus 1996.

Artikel 1.- Op het ogenblik dat de inlichtingen, bedoeld bij artikel 15, b), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden gegeven, zal het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde schriftelijk informatie verstrekken over de tewerkstellingssituatie in de onderneming.

Art. 2.- Deze informatie heeft betrekking op:

- 1° de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen in het kader van:
 - de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, bedoeld in de artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen;
 - de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van jongeren in het kader van het jongerenbanenplan, bedoeld in de wet van 23 juli 1993;
 - de vermindering van de sociale bijdragen voor lage lonen, bedoeld in de artikelen 46 tot 54 van het koninklijk besluit van 24 december 1993;
 - de vrijstelling per netto bijkomende werknemer van de patronale R.S.Z.-bijdragen bedoeld in titel I van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling;
 - de vermindering en/of de vrijstelling van de patronale bijdragen voorzien in titel IV, hoofdstuk II van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen;
- 2° de ingroeibanen, bedoeld in de artikelen 19 tot 22 van het koninklijk besluit van 24 december 1993;
- 3° de maatregelen inzake de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur, bedoeld in artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 3.- Deze informatie wordt schriftelijk verstrekt, zowel op algemene wijze als met betrekking tot elke specifieke maatregel waarvan de onderneming heeft genoten.

Art. 4.- De informatie over de in artikel 2 opgesomde maatregelen moet ten minste betrekking hebben op:

- het financieel voordeel dat de onderneming heeft genoten;
- de weerslag ervan op de loonkosten;
- de gevolgen ervan voor de tewerkstelling, uitgedrukt in aantal tewerkgestelde werknemers en in voltijds tewerkgestelde equivalenten.

Art. 5.- Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt de informatie verstrekt aan de vakbondsafvaardiging op de tijdstippen en volgens de nadere regelen bedoeld in artikelen 1 en 2.

Art. 6.- Aan de organen bedoeld in dit besluit, wordt de in artikel 3 bedoelde informatie medegedeeld volgens de nadere regelen, bedoeld in de artikelen 1 en 5, door middel van een fiche die overeenstemt met het model vastgesteld door onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door onze Minister van Economische Zaken.

Art. 7.- Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en onze Minister van Economische Zaken kunnen bepalen dat de in toepassing van dit besluit verstrekte informatie voor echt verklaard wordt door de bedrijfsrevisor, bedoeld in artikel 15bis van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Art. 8.- Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en onze Minister van Economische Zaken zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Ministerieel besluit van 19 juni 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling

(B.S. van 24 juni 1995)

Gewijzigd bij M.B. van 31 december 1998.

Artikel 1.- De voorlichting inzake de tewerkstelling die moet worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 april 1995 betreffende de voorlichting van de ondernemingsraden inzake tewerkstelling, moet gebeuren door middel van een steekkaart die overeenstemt met het model opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

Art. 2.- Dit besluit treedt in werking op 01 juli 1995.

Bijlage

Statistische steekkaart (1)

In te vullen in Belgische frank ☐ (*) of in euro ☐ (*)

(*) Kruis het passend vakje aan

Naam van de onderneming:			
R.S.Z. nummer:			
Voorlichting m.b.t. het gebruik van de tewerkstellingsmaatregelen Trimester / Semester (1)			
Maatregelen (2)	Aantal betrokken werknemers		Financieel voordeel (3)
	Aantal (4)	VTE (4)	
1. Verminderingen R.S.Z.-bijdragen			
1.1. Bedrijfsplan	(5)	(6)	(7)
1.2. Lage lonen	(5)	(6)	(8)
1.3. Tewerkstellingsakkoorden 1997-98	(5)	(6)	(9)
1.4. Banenplan voor langdurige werklozen	(5)	(6)	(10)
Sub-totaal			
2. Opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd	(11)	(6)	xxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxx
Totaal financiële voordelen			
TOTALE LOONKOST VAN HET BEDRIJF			(12)

(1) Statistische steekkaart: moet door het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde drie-maandelijks overgemaakt worden aan de ondernemingsraad op het ogenblik dat de inlichtingen bedoeld in artikel 15, b), 1° van de wet van 20 september 1948 houdende

organisatie van het bedrijfsleven worden verstrekt (koninklijk besluit van 27 november 1973, artikel 24).

Bij gebrek aan ondernemingsraad worden de inlichtingen binnen dezelfde termijnen aan de vakbondsafvaardiging verstrekt.

Bij gebrek aan vakbondsafvaardiging worden de inlichtingen zesmaandelijks aan de werknemers verstrekt via aanplakking op dezelfde plaats als het bericht bedoeld in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

(2) Maatregelen waarover informatie verstrekt wordt:

- bedrijfsplannen: plannen tot herverdeling van de arbeid die recht geven op een vermindering van de sociale bijdragen van 37.500 frank per trimester voor elke bijkomende aangeworven werknemer (artikelen 23 tot 41 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, gewijzigd door de wet van 22 december 1995);
- lage lonen: vermindering van de sociale bijdragen m.b.t. de werknemers wiens inkomen onder 2.864 frank/dag ligt of 376 frank/uur (vermindering van 50%, 35%, 20% of 10% van de patronale sociale bijdragen, volgens het loonniveau);
- tewerkstellingsakkoorden 1997-98: geven recht op een vermindering van sociale bijdragen van maximum 37.500 frank per trimester voor elke bijkomende aangeworven werknemer;
- banenplan voor langdurige werklozen: banenplan ter bevordering van de aanwerving van werkzoekenden (artikelen 60 tot 66 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, gewijzigd door de wetten van 3 april 1995, van 22 december 1995, van 26 juli 1996 en van 22 februari 1998) dat recht geeft op een vermindering van de patronale sociale bijdragen;
- opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd: mogelijkheid om een overeenkomst voor bepaalde tijd door een nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd te laten volgen (artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten); deze mogelijkheid geeft geen aanleiding tot een financieel voordeel.

(3) Financieel voordeel: deze inlichtingen mogen geen aanleiding geven tot individualisering. In het geval waar één enkel werknemer betrokken wordt, is het niet nodig het bedrag van het financieel voordeel op te geven, behalve als het over een forfaitair voordeel gaat (bedrijfsplan of tewerkstellingsakkoord).

(4) Aantal door de maatregelen betrokken werknemers en de vertaling ervan in V.T.E.: de bepalingen betreffende de verlenging van de overeenkomsten voor bepaalde tijd mogen eventueel gecumuleerd worden, in hoofde van eenzelfde werknemer, met maatregelen die tot bepaalde verminderingen van sociale bijdragen aanleiding geven. Op deze manier is het niet nodig het aantal werknemers op te tellen waarop deze verschillende soorten maatregelen van toepassing zijn.

(5) Aantal werknemers waarop de maatregel van toepassing is, volgens de R.S.Z.-aangifte.

(6) Voltijds Tewerkgestelde Equivalenten (V.T.E.): arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het totaal aantal gepresteerde uren (zoals vermeld op de R.S.Z.-aangifte), gerelateerd t.o.v. de normale arbeidsduur (referentiewerknemer).

(7) Zie rubriek N, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte.

(8) Zie rubriek O, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte.

- (9) Zie rubriek P, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte, vanaf het tweede kwartaal van het jaar 1997.
- (10) Zie rubriek T, boekhoudraam, deel II (verminderingen van bijdragen) van de R.S.Z.-aangifte: deel van de verminderingen van patronale bijdragen (rubriek T) betreffende de werknemers die in de personeelsoverzichten onder code B1 of B2 ingeschreven worden (kolom 13a, overzichten A, B en Sp): lonen die meegeteld worden in kolom 13b van de overzichten en die in balans gehouden worden door de coëfficiënten die erop betrekking hebben (rubriek T).
- (11) Aantal werknemers wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd werd en wiens nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd gedurende de referentieperiode van start is gegaan (trimester of semester).
- (12) Totale loonkost van het bedrijf: behelst het totaal van de brutolonen vermeerderd met het geheel van de patronale sociale bijdragen m.b.t. deze lonen, en verminderd met het bedrag van de toegestane verminderingen van bijdragen; dit bedrag kan op basis van de R.S.Z.-aangifte berekend worden (boekhoudraam, samenvattend deel en deel I - verschuldigde bijdragen), zoals volgt:
Totaal brutoloon (aan 100%, inbegrepen voor de arbeiders) + totaal verschuldigde bijdragen (samenvattend raam - rubriek V-W) - bedrag van de speciale bijdragen voor de sociale zekerheid (Deel I - raam 9) - bedrag van de speciale bijdragen op het conventioneel brugpensioen (Deel I - raam 11) - bedrag van de andere persoonlijke bijdragen (Deel I - ramen 1 en 2), te berekenen als volgt:
- 14,12% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 010, 011, 012, 013, 014, 015, 023, 024, 025, 028, 029 en 045 (handarbeiders - algemeen)
 - 6,02% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 022, 026 en 027 (handarbeiders - leerlingen en stagiairs)
 - 13,07% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 484, 485, 488, 489, 491, 492, 493, 495 en 496 (intellectuele arbeiders - algemeen)
 - 5,57% van de lonen m.b.t. de werknemers onder codes 482, 486 en 487 (intellectuele arbeiders - leerlingen en stagiairs)
 - 3,55% van de lonen m.b.t. de werknemers onder code 675 (werknemers slechts onderworpen aan de verzekering gezondheidszorgen)
 - 13,07% van het dubbel vakantiegeld gestort aan de werknemers onder codes 439, 482, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 491, 492, 493, 495 en 496 (geheel van de intellectuele arbeiders).

Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid (Uittreksel)

(B.S. van 30 december 1995)

Artikel 45 gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999, art.55.

Hoofdstuk IX. Sociale balans

Art. 45.- De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht op van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 1996 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 maart 1996 (C.A.O. nr. 62)

(B.S. van 11 april 1996)

Gewijzigd bij de C.A.O. nr. 62bis van 06 oktober 1998, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 november 1998, bij de C.A.O. nr. 62ter van 6 oktober 2004, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 december 2004, en C.A.O. nr. 62quater van 30 januari 2007, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 maart 2007.

Hoofdstuk I. Draagwijdte

Artikel 1.- Deze overeenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de richtlijn 94/45/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, zoals verruimd door richtlijn 97/74/EG van 15 december 1997 betreffende de uitbreiding van richtlijn 94/45/EG tot het Verenigd Koninkrijk.

Hoofdstuk II. Onderwerp

Art. 2.- Een Europese ondernemingsraad of een procedure ter informatie en raadpleging moet worden ingesteld overeenkomstig de bij deze overeenkomst vastgestelde procedure in de ondernemingen met een communautaire dimensie en in de concerns met een communautaire dimensie die voldoen aan de bij artikel 3 bedoelde voorwaarden.

In afwijking van alinea 1, wordt de Europese ondernemingsraad, wanneer een concern met een communautaire dimensie één of meer ondernemingen of één of meer concerns met een eveneens communautaire dimensie omvat, opgericht op het niveau van het concern, tenzij anders wordt overeengekomen.

De raad (raden) of de procedure(s) ter informatie en raadpleging moeten het geheel van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de Lidstaten, tenzij de overeenkomst, bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III, erin voorziet dat andere Staten dan de Lidstaten bestreken worden.

Hoofdstuk III. Definities en toepassingsgebied

Art. 3.- In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- “onderneming met een communautaire dimensie”: een onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten en, in ten minste twee Lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
- “concern”: een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- “concern met een communautaire dimensie”: een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - * het heeft ten minste 1.000 werknemers in de Lidstaten
 - * het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende Lidstaten en
 - * ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een Lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere Lidstaat;
- “hoofdbestuur”: het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals die zeggenschap is bepaald in artikel 7;
- “raadpleging”: de gedachtenwisseling en het instellen van een dialoog tussen de werknemers-vertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander passender bestuursniveau;
- “Europese ondernemingsraad”: de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 23, hetzij overeenkomstig de in hoofdstuk VIII bedoelde subsidiaire voorschriften wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
- “bijzondere onderhandelingsgroep”: de overeenkomstig artikel 10 ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers te onderhandelen;
- “Lidstaten”: de Lidstaten van de Europese Unie en de andere Lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Artikel 3 bis.- Wanneer de Europese vennootschap voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op die Europese vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

Artikel 3 ter.- Wanneer de Europese coöperatieve vennootschap voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op die Europese coöperatieve vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

Hoofdstuk IV. Bestaande overeenkomsten

Art. 4.- Onverminderd het bepaalde in de voorlaatste alinea, zijn de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie waar reeds vóór 23 september 1996 een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

De bij het voorgaand lid vermelde datum wordt vastgesteld op 16 december 1999 met betrekking tot de overeenkomsten, gesloten in de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie, die louter krachtens de bij artikel 1 bedoelde richtlijn van 15 december 1997 onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

Als een voor alle door de overeenkomst bedoelde werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers worden beschouwd, de schriftelijk gesloten overeenkomsten:

- 1° hetzij met nationale representatieve werknemersorganisaties die in de betrokken Lidstaten gemachtigd zijn collectieve overeenkomsten te sluiten en die vertegenwoordigd zijn in het concern, de onderneming of de vestiging;
- 2° hetzij met de meerderheid van de werknemersafgevaardigden die zitting hebben in het (de) door de nationale regels van de betrokken Lidstaten vastgestelde orgaan (organen) ter informatie en raadpleging;
- 3° hetzij rechtstreeks met de meerderheid van de werknemers, wanneer er in een bepaalde Lidstaat geen werknemersvertegenwoordiging is in de vestiging(en) en/of in de onderneming(en);
- 4° hetzij met Europese werknemersorganisaties die de instemming hebben gekregen van de in de vestiging of de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties;
- 5° hetzij iedere andere overeenkomst waarvan de geldigheid wordt erkend door representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede alinea, 4°, a), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en vertegenwoordigd in de betrokken ondernemingen.

Bij het verstrijken van de in de vorige alinea's bedoelde overeenkomsten kunnen de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten die overeenkomsten te verlengen.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

Hoofdstuk V. Vaststelling van het aantal werknemers

Art. 5.- In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de drempels uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om te beginnen met de in artikel 9 bedoelde onderhandeling.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van

artikel 14, § 1, 1ste alinea, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

In deze bepaling moet onder “werknemers” worden verstaan, de personen die in België op grond van een arbeids- of leerovereenkomst zijn tewerkgesteld.

Art. 6.- Eén keer per kalenderjaar en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, wordt de informatie over het aantal werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur.

Hoofdstuk VI. Zeggenschap uitoefenende onderneming

Art. 7.- In deze overeenkomst wordt verstaan onder “zeggenschap uitoefenende onderneming”, een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect:

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Voldoen meerdere ondernemingen van een concern aan één van de in de tweede alinea vermelde criteria, dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium a) geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan criterium a), dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium b) geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitgeoefende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een Lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen “onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

Hoofdstuk VII. Instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Afdeling I. Verantwoordelijkheid voor de instelling

Art. 8.- Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in de ondernemingen of de concerns bedoeld bij artikel 3 in naleving van de in dit hoofdstuk bedoelde bepalingen vanaf het ogenblik waarop het hoofdbestuur zelf er het initiatief toe genomen heeft of erom werd verzocht door de werknemers of hun vertegenwoordigers.

Indien het hoofdbestuur niet gevestigd is in een Lidstaat, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in één van de Lidstaten.

Bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger wordt het hoofdbestuur geacht te zijn vertegenwoordigd door het bestuur van de vestiging of van de onderneming met het grootste aantal werknemers in een Lidstaat.

Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de in de vorige alinea's bedoelde vertegenwoordigers beschouwd als hoofdbestuur.

Afdeling II. Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I. Het op gang brengen van de procedure

Art. 9.- De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt aangevat:

- hetzij op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur, dat de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stelt;
- hetzij op schriftelijk verzoek van 100 werknemers of hun vertegenwoordigers. Dit verzoek wordt gericht aan het hoofdbestuur, bedoeld bij artikel 3. De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan het plaatselijk bestuur vragen wat de identiteit en de vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

De in de vorige alinea bedoelde 100 werknemers moeten worden tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende Lidstaten.

Art. 10.- Zodra de procedure is aangevat, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld.

Onderafdeling II. Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 11.- De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het in België gelegen hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de modaliteiten van de instelling van één of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

Onderafdeling III. Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art 12.- De werknemers van elke Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie één of meer vestigingen heeft of waarin het concern met een communautaire dimensie één of meer ondernemingen heeft, worden in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een lid.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° één extra mandaat indien ten minste 25% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 50% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van een concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Onderafdeling IV. Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep en samenstelling van een reservelijst

Art. 13.- De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de in België of in een andere Lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te kiezen of aan te wijzen.

Art. 14.- Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Art. 15.- Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Onderafdeling V. Geest van samenwerking

Art. 16.- Het in België gelegen hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om te komen tot een overeenkomst over de wijze waarop de in deze overeenkomst bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

Onderafdeling VI. Vergaderingen

Art. 17.- Zodra het in België gelegen hoofdbestuur op de hoogte is van de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, moet het een eerste vergadering beleggen met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur brengt dit ter kennis van de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie of van de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Art. 18.- De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van het in België gelegen hoofdbestuur, voorbereidende vergaderingen te beleggen, voorafgaand aan de vergaderingen met het hoofdbestuur.

Onderafdeling VII. Werking

Art. 19.- De bijzondere onderhandelingsgroep kan zich laten bijstaan door deskundigen van haar keuze.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met het in België gelegen hoofdbestuur de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Art. 20.- De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met het in België gelegen hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Deze beslissing moet genomen worden met een twee derde meerderheid van haar leden.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden. Wanneer een dergelijke beslissing is genomen, zijn de subsidiaire voorschriften niet van toepassing.

Een nieuw verzoek om de bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen, kan pas op zijn vroegst twee jaar na de voornoemde beslissing worden ingediend, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

Art. 21.- De uitgaven betreffende de onderhandelingen worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur zodat de bijzondere onderhandelingsgroep haar opdracht op passende wijze kan vervullen.

Art. 22.- De bijzondere onderhandelingsgroep neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

Afdeling III. Overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in België

Art. 23.- De overeenkomst heeft betrekking op de instelling van één of meer Europese ondernemingsraden of op één of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd.

Art. 24.- De overeenkomst over de instelling en de werking in België van één of meer Europese ondernemingsraden regelt ten minste:

- 1° de ondernemingen die behoren tot het concern met een communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst van toepassing is;
- 2° de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden alsook de verdeling en de duur van de mandaten;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad;
- 4° de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
- 5° de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen om zijn werking te garanderen;
- 6° de duur van de overeenkomst en de procedure voor de heronderhandeling.

Art. 25.- Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen in België te voorzien in één of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

De overeenkomst moet handelen over:

- 1° de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd. Deze informatie heeft met name betrekking op grensoverschrijdende kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie en van het concern met een communautaire dimensie;
- 2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

Hoofdstuk VIII. Subsidiare voorschriften

Afdeling I. Toepassing van de subsidiare bepalingen

Art. 26.- De subsidiare voorschriften betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad in België zijn van toepassing wanneer:

- 1° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten; of
- 2° het hoofdbestuur weigert om de bijzondere onderhandelingsgroep samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek dat overeenkomstig artikel 9 werd geformuleerd; of
- 3° het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, binnen drie jaar na de dag waarop overeenkomstig artikel 9 de procedure begonnen werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het gebrek aan een overeenkomst voortvloeit uit een beslissing bedoeld bij artikel 20.

Afdeling II. Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad

Art. 27.- De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad is beperkt tot informatieverstrekking en raadpleging over de vraagstukken die van belang zijn voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie, of voor ten minste twee vestigingen of ondernemingen van het concern in verschillende Lidstaten.

Die bevoegdheid is beperkt tot de materies die betrekking hebben op de vestigingen en ondernemingen in de Lidstaten.

Afdeling III. Samenstelling van de Europese ondernemingsraad

Art. 28.- De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

Er dient te worden gezorgd voor vertegenwoordiging door één lid per Lidstaat waarin de onderneming met een communautaire dimensie over één of meer vestigingen beschikt of waarin het concern met een communautaire dimensie de zeggenschap uitoefenende onderneming is of één of meer ondernemingen heeft waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Op grond van de volgende bepalingen worden extra mandaten van lid toegekend:

- 1° één extra mandaat indien ten minste 10% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 2° twee extra mandaten indien ten minste 20% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 3° drie extra mandaten indien ten minste 40% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;

- 4° vier extra mandaten indien ten minste 60% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld;
- 5° vijf extra mandaten indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Afdeling IV. Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en de samenstelling van een reservelijst

Art. 29.- De in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of van de vestiging het recht de leden van de Europese ondernemingsraad te verkiezen of aan te wijzen.

Art. 30.- Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor de continuïteit binnen de Europese ondernemingsraad in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de Europese ondernemingsraad.

De lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per Lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75% van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken Staat worden tewerkgesteld.

Art. 31.- Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de Europese ondernemingsraad alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onder-

neming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Afdeling V. Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad

Art. 32.- Vier jaar na de oprichting van de Europese ondernemingsraad dient:

- hetzij te worden overgegaan tot zijn hernieuwing;
- hetzij te worden gestart met een onderhandelingsprocedure met het oog op het sluiten van een overeenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure aan te vatten, vervult de Europese ondernemingsraad de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsraad blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van drie jaar, dient opnieuw een Europese ondernemingsraad te worden opgericht overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen subsidiaire voorschriften.

Afdeling VI. Beperkt comité

Art. 33.- Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het huishoudelijk reglement van de Europese ondernemingsraad kan voorzien in regels betreffende de geografische verdeling van de mandaten bij het beperkt comité.

Afdeling VII. Vergaderingen

Art. 34.- De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform artikel 37, 3de alinea, is gerechtigd om vóór elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

Onderafdeling I. Jaarlijkse vergaderingen

Art. 35.- De Europese ondernemingsraad heeft het recht éénmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd, aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld.

Het in artikel 49 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het voornoemde verslag moet worden toegezonden aan de leden van de Europese ondernemingsraad.

Art. 36.- De vergadering van de Europese ondernemingsraad heeft in het bijzonder betrekking op de structuur van de onderneming of het concern, de financieel-economische positie, de vermoedelijke ontwikkeling van de activiteiten, productie en afzet, de situatie en de trend van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen aangaande de organisatie, de invoering van nieuwe arbeidsmethoden of fabricageprocédés, de verplaatsing van productie, fusies, de inkrumping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.

Onderafdeling II. Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden

Art. 37.- Onverminderd de toepassing van artikel 27, wanneer zich bijzondere omstandigheden voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd. Het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of enig geschikt bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers.

Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt op welke wijze de speciale vergaderingen worden samengeroepen.

Aan de met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook deelnemen, de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste maatregelen.

Art. 38.- De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats en op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn.

Art. 39.- Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt plaats aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur of van het geschikte bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht.

Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het in België gelegen hoofdbestuur.

Afdeling VIII. Werking van de Europese ondernemingsraad

Art. 40.- De Europese ondernemingsraad keurt zijn huishoudelijk reglement goed.

Art. 41.- De Europese ondernemingsraad en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. Het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Art. 42.- De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur.

Dat hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité ten laste genomen door dat hoofdbestuur.

Hoofdstuk IX. Diverse bepalingen

Afdeling I. Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Art. 43.- Het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen hoofdbestuur en de leden van de Europese ondernemingsraad in het kader van een procedure van informatieverstrekking en raadpleging.

Afdeling II. Middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden

Art. 44.- De leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

Afdeling III. Statuut

Art. 45.- De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 25 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

Afdeling IV. Wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie

Art. 46.- De ingevolge hoofdstuk VII, afdeling III gesloten overeenkomst of het in artikel 48 bedoelde samenwerkingsprotocol voorziet in regels die van toepassing zijn in geval van wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

Afdeling V. Wijziging van de drempels

Art. 47.- Wanneer de in artikel 3 bepaalde drempels niet meer zijn bereikt, blijven de overeenkomstig de artikelen 10, 23 en 26 in België ingestelde organen bestaan voor een overgangstermijn van zes maanden.

Afdeling VI. Samenwerkingsprotocol

Art. 48.- Voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité: het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, de samenroeping van de speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire regels, de vertaling en de vertolking.

Hoofdstuk X. Slotbepalingen

Art. 49.- Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 22 september 1996.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans (Uittreksel)

(B.S. van 30 augustus 1996)

Hoofdstuk X. Sociale balans van andere privaatrechtelijke rechtspersonen

Art. 17. Voor zover zij daartoe niet verplicht zijn op grond van een andere wettelijke of verordenende bepaling, stellen privaatrechtelijke rechtspersonen met ten minste twintig werknemers, jaarlijks een sociale balans op waarin de vermeldingen zijn opgenomen bepaald in hoofdstuk I, afdeling 4, of in hoofdstuk II, afdeling 4, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen, weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier “Volledig schema” of “Verkort schema”.

Bij wijze van overgangsmaatregel is, voor de boekjaren die vóór 31 december 1997 beginnen, het eerste lid alleen van toepassing op de privaatrechtelijke rechtspersonen die jaarlijks minstens honderd werknemers tellen.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing wanneer de in dit artikel bedoelde rechtspersonen minder dan 50 werknemers tellen.

Het aantal werknemers van dit artikel wordt berekend overeenkomstig artikel 12, § 1, van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen.

Hoofdstuk XI. Sociale balans van ondernemingen naar buitenlands recht met een bijkantoor of centrum van werkzaamheid in België

Art. 18.- De ondernemingen naar buitenlands recht die in België een bijkantoor of centrum van werkzaamheid gevestigd hebben, stellen jaarlijks een sociale balans op met de in hoofdstuk I, afdeling 4, of de in hoofdstuk II, afdeling 4, van de bijlage bij het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 op de jaarrekening van de ondernemingen bepaalde gegevens en staten weergegeven volgens het schema van de sociale balans dat zich bevindt in het door de Nationale Bank van België met toepassing van artikel 9, § 4, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 op de openbaarmaking van akten en stukken van vennootschappen en ondernemingen, ontworpen standaardformulier “Volledig schema” of “Verkort schema”.

Deze sociale balans bevat enkel de gegevens met betrekking tot de in België gevestigde bijkantoren of centra van werkzaamheden van de buitenlandse onderneming, met dien verstande dat de gezamenlijke bijkantoren en centra van werkzaamheden beschouwd worden als één geheel.

Artikel 7, § 2, van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de criteria vastgesteld in artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 slechts worden berekend voor de in België gevestigde bijkantoren en centra van werkzaamheden.

De in dit artikel bedoelde sociale balans wordt neergelegd samen en volgens dezelfde modaliteiten als de in artikel 198, § 2, 2°, van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, bedoelde jaarrekening van de buitenlandse onderneming.

Hoofdstuk XII. Mededeling, statistische verwerking en controle van de sociale balans

Afdeling 1. Mededeling van de sociale balans

Art. 19.- Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt de sociale balans overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, kan de sociale balans door de werknemers worden geraadpleegd op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 20.- De ziekenhuizen die onderworpen zijn aan de wet op de ziekenhuizen gecoördineerd op 7 augustus 1987, de interbedrijfsgeneeskundige diensten die beantwoorden aan de criteria van artikel 12, § 2, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen en de rechtspersonen bedoeld in de hoofdstukken VI en X van dit besluit, leggen jaarlijks binnen zeven maanden na afsluiting van hun boekjaar zonder kosten een document neer bij de Nationale Bank van België met de vermeldingen en in de vorm bepaald door de artikelen 9, 16 en 17 van dit besluit.

De Nationale Bank van België bepaalt de modaliteiten van neerlegging.

Afdeling 2. Statistische verwerking

Art. 21.- De openbare instellingen van sociale zekerheid bezorgen de Nationale Bank van België op haar verzoek, zonder kosten, de inlichtingen in hun bezit die de door de Nationale Bank van België verzamelde gegevens kunnen aanvullen of verduidelijken.

Art. 22.- Op basis van de haar meegedeelde sociale balansen en van de haar overeenkomstig artikel 21 overgemaakte gegevens, ontwerpt de Nationale Bank van België een gegevensbank.

Voor de voorbereiding van geglobaliseerde studies over de werkverschaffing, beschikken de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau en het Nationaal Instituut voor de Statistiek over een wederzijdse en kosteloze toegang tot hun gegevensbanken.

Art. 23.- De Nationale Bank van België is gemachtigd om volgens door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen goedgekeurde modaliteiten, statistieken op te maken betreffende het geheel of een gedeelte van de gegevens die zijn opgenomen in de documenten die haar werden toegezonden.

Art. 24.- De paritaire Comités en subcomités, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven kunnen vragen dat er geglobaliseerde statistieken worden opgemaakt voor de sectoren of subsectoren die onder hun bevoegdheid vallen.

In dit kader kunnen geen individuele gegevens het voorwerp uitmaken van bespreking in deze organen, tenzij met instemming van de betrokken onderneming.

Art. 25.- Voor studie-, analyse- of evaluatiedoeleinden die het niveau van de individuele ondernemingen overstijgen, is de inhoud van de in artikel 22 bedoelde gegevensbank toegankelijk voor de ambtenaren aangewezen door de Minister van Economie, de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en de Minister van Kleine en Middelgrote ondernemingen, evenals voor de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Afdeling 3. Controle van de sociale balans

Art. 26.- Onverminderd de controleopdrachten van de revisoren en de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, worden de sociale inspecteurs en de controleurs van de arbeidsbetrekkingen en –reglementering van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alsook de bijzondere commissarissen van de dienst bedrijfsorganisatie van het bestuur handelsbeleid van het Ministerie van Economische Zaken gemachtigd voor de controle van het opstellen van de sociale balans, de mededeling ervan aan de ondernemingsraad en de neerlegging bij de Nationale Bank van België.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 1997 gesloten
in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht
op ouderschapsverlof, algemeen verbindend verklaard
bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 (C.A.O. nr. 64) (Uittreksel)**

(B.S. van 07 november 1997)

Hoofdstuk IV. Tenuitvoerlegging van het recht op ouderschapsverlof

Afdeling 4. Organisatieregels

Art. 13.- De organisatieregels, onder andere in het kader van het eventuele uitstel en de eventuele vervanging van de werknemer die met ouderschapsverlof is, worden door de ondernemingsraad vastgesteld overeenkomstig wat is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden die regels vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers.

De betrokken werknemers zijn de werknemers tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Faillissementswet van 8 augustus 1997 (Uittreksel)

(B.S. van 28 oktober 1997)

Titel II. Faillissement

Hoofdstuk I. Aangifte, faillietverklaring en staking van betaling

Art. 9.- De koopman is verplicht, binnen een maand nadat hij heeft opgehouden te betalen, daarvan aangifte te doen ter griffie van de bevoegde rechtbank. Deze bepaling is niet van toepassing op de schuldenaar bedoeld in artikel 3, eerste lid.

Van deze aangifte wordt door de griffier akte opgemaakt. Uiterlijk op dat moment moeten de aangifte alsmede de gegevens tot staving van de staat van faillissement worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of, indien er geen is, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging. Deze aangifte en deze gegevens worden daar besproken.

Bij faillissement van een vennootschap onder firma moet de aangifte de naam en de woonplaats of zetel van elk der hoofdelijk verbonden vennoten vermelden. Zij moet eveneens de woonplaatsen of zetels vermelden waar zij gevestigd waren gedurende de laatste twaalf maanden en één dag, en de inschrijvingsdata in de burgerlijke stand of in de Kruispuntbank van Ondernemingen, in de hoedanigheid van handelaar; zij wordt gedaan ter griffie van de rechtbank van het rechtsgebied waarbinnen de hoofdvestiging van de vennootschap zich bevindt.

De verplichting tot aangifte is opgeschort vanaf de neerlegging van een verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie en dit zolang de opschorting verleend krachtens de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen duurt.

Hoofdstuk III. Beheer en vereffening van de failliete boedel

Afdeling 2. Formaliteiten en beheer van het faillissement

Art. 47.- Indien het belang van de schuldeisers daaraan niet in de weg staat, kan de rechtbank, op verzoek van de curators of van iedere belanghebbende, op verslag van de rechter-commissaris en na de curators en de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad te hebben gehoord of, indien er geen is, het comité voor preventie en bescherming op het werk of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging ingeval er een is opgericht of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging, machtiging verlenen opdat de handelsverrichtingen van de gefailleerde voorlopig, geheel of gedeeltelijk, worden voortgezet door de curators of, onder hun toezicht, door de gefailleerde of een derde. Op verzoek van de curators of van iedere belanghebbende en op verslag van de rechter-commissaris, kan de rechtbank die maatregel te allen tijde wijzigen of herroepen.

De curators kunnen dadelijk na het faillissementsvonnis en na overleg met de representatieve vakbonden of, bij gebreke hiervan, met het aanwezige personeel in het belang van de boedel in afwachting van de uitspraak van de rechtbank met toepassing van het eerste lid, toestaan dat de handelsverrichtingen worden voortgezet.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 1998 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1998 (C.A.O. nr. 68)

(B.S. van 02 oktober 1998)

Hoofdstuk I. Draagwijdte

Artikel 1.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beelden kan ingevoerd worden.

Commentaar

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens voor wat de camerabewaking betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteert en waarborgt de toepassing ervan.

Deze wet is van toepassing op camerabewaking van zodra de beelden niet alleen worden opgenomen en onmiddellijk weergegeven maar ook bewaard worden, zoals uiteengezet door de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies nr. 14/95 van 7 juni 1995 betreffende de toepasselijkheid van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens op beeldopnamen en de gevolgen ervan.

De principes van de genoemde wet van 8 december 1992, met name het finaliteitsprincipe, het proportionaliteitsprincipe en de informatieverplichting, worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.

Aangezien deze principes beschouwd worden als waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, voert deze overeenkomst ze ook in voor camerabewaking die op dit ogenblik niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 ressorteert. Op deze wijze zet de overeenkomst de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens, naar het Belgisch recht om voor wat de camerabewaking op de arbeidsplaats betreft.

Bovendien wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers. In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen te voorzien die volledig kaderen in de voor de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

Hoofdstuk II. Definitie

Art. 2.- Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder camerabewaking te worden verstaan elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaring van de beeldgegevens die het verzamelt en overbrengt.

Hoofdstuk III. Toepassingsmodaliteiten

Afdeling 1. Algemene toepassingsmodaliteiten

Art. 3.- Camerabewaking op de arbeidsplaats met of zonder bewaring van de beeldgegevens is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot en met 11.

Onderafdeling 1. Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe

1. Finaliteit.

Art. 4.- § 1. Camerabewaking op de arbeidsplaats is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden:

- 1° de veiligheid en gezondheid;
- 2° de bescherming van de goederen van de onderneming;
- 3° de controle van het productieproces.

De controle van het productieproces kan betrekking hebben op zowel de machines als op de werknemers.

Als de controle enkel betrekking heeft op de machines, beoogt zij de goede werking ervan na te gaan.

Als de controle betrekking heeft op de werknemers, betreft zij de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie.

- 4° de controle van de arbeid van de werknemer conform artikel 9, § 2.

Het nastreven van dit doeleinde mag niet tot gevolg hebben dat beslissingen en beoordelingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

§ 2. De werkgever dient het doeleinde van de camerabewaking duidelijk en expliciet te omschrijven.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst laat de mogelijkheid voor het gebruik van camera's voor opleidingsdoeleinden onverlet aangezien dit geen bewaking betreft.

Er moet bovendien opgemerkt worden dat bij geheime camerabewaking de bepalingen van het strafwetboek gelden en dat deze vorm van bewaking enkel in overeenstemming met de voorschriften van het wetboek van strafvordering kan ingevoerd worden.

Tenslotte beoogt artikel 4, § 1, 4°, niet om de werknemer voortdurend in beeld te brengen.

Art. 5.- De camerabewaking is voortdurend als de camera of camera's op permanente wijze functioneren.

De camerabewaking is tijdelijk als de camera of camera's hetzij tijdelijk hetzij vast geïnstalleerd zijn maar slechts gedurende één of meerdere perioden functioneren.

Art. 6.- § 1. Naargelang het nagestreefte doeleinde is camerabewaking voortdurend of tijdelijk.

§ 2. Camerabewaking mag voortdurend of tijdelijk zijn indien één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de veiligheid en gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderneming;
- de controle van het productieproces die enkel betrekking heeft op de machines.

§ 3. Camerabewaking mag enkel tijdelijk zijn als één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:

- de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers;
- de controle van de arbeid van de werknemer.

Commentaar

Voortdurende camerabewaking is enkel toegelaten met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines.

Dat wil zeggen dat voortdurende camerabewaking van de werknemer niet toegelaten is en voortdurende camerabewaking van machines enkel toegelaten is in de mate dat het niet de bedoeling is om de werknemer te viseren.

Onder dezelfde voorwaarden is tijdelijke camerabewaking met het oog op de veiligheid en gezondheid, met het oog op de bescherming van de goederen van de onderneming en met het oog op de controle van het productieproces, die enkel betrekking heeft op de machines, toegelaten.

2. Proportionaliteit

Art. 7.- De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De camerabewaking dient, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

Art. 8.- In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop moet de procedure bepaald in de artikelen 10 t.e.m. 11 nageleefd worden.

Onderafdeling 2. Procedurevoorwaarden

3. Informatie

Art. 9.- § 1. Voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de ondernemingsraad over alle aspecten van de camerabewaking informatie verschaffen, zoals bepaald in § 4 en overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

§ 2. Wanneer de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties tot doel heeft, en meer bepaald de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, verschaft de werkgever deze informatie in het kader van de procedure bepaald bij artikel 11 en verder van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

§ 3. Bij het opstarten van de camerabewaking moet de werkgever de betrokken werknemers informatie verschaffen over alle aspecten van de camerabewaking, zoals bepaald in § 4.

§ 4. De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft betrekking op minstens de volgende aspecten van de camerabewaking:

- het nagestreefde doeleinde;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- het aantal en de plaatsing van de camera's;
- de betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera('s) functioneert (functioneren).

Commentaar

De bij dit artikel bedoelde informering heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot de camerabewaking te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaats hebben.

In het in § 2 bedoelde specifieke geval van meting en controle met het oog op het bepalen van het loon of van implicaties ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, gelden krachtens de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen specifieke regels. De werknemer kan meer bepaald op elk ogenblik en zonder tussenpersoon - onverminderd het recht op bijstand van zijn vakbondsafgevaardigde - inzage nemen van het arbeidsreglement en de wijzigingen ervan. De werkgever geeft hem hier bovendien een afschrift van.

4. Consultatie

Art. 10.- § 1. Als naar aanleiding van de informatie bedoeld bij artikel 9 blijkt dat de camerabewaking implicaties voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers kan hebben, wijdt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, een onderzoek aan de maatregelen die dienen genomen te worden om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken zoals voorgeschreven in artikel 8.

§ 2. Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op één van de doelstellingen vermeld in artikel 6, § 3, en bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt het onderzoek bedoeld in de vorige paragraaf in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging uitgevoerd.

Art. 11.- De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde bewakingssystemen evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

Afdeling 2. Specifieke toepassingsmodaliteiten

Art. 12.- Onverminderd de bepalingen van afdeling 1, dient camerabewaking met of zonder bewaring van de beeldgegevens bovendien te voldoen aan de artikelen 13 en 14.

Art. 13.- § 1. De werkgever moet de verkregen beelden te goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde verwerken.

§ 2. Indien de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking ingevoerd werd, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijk doeleinde en dat alle maatregelen genomen worden om, gelet op de context, interpretatiefouten te vermijden.

Art. 14.- De werknemers kunnen op elk moment beroep doen op de bepalingen van de artikelen 10, 12 en 13 van de wet van 8 december 1992.

Zij hebben bij de uitoefening van deze rechten, recht op bijstand van hun vakbondsafgevaardigde.

Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Art. 15.- Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na de ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1999 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juni 1999 (C.A.O. nr. 72)

(B.S. van 09 juli 1999)

Hoofdstuk I. Definities

Artikel 1.- Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder:

- stress: door een groep van werknemers als negatief ervaren toestand die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk, psychisch en/of sociaal opzicht en die het gevolg is van het feit dat werknemers niet in staat zijn om aan de eisen en verwachtingen die hen vanuit de werksituatie gesteld worden te voldoen;
- wet welzijn: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid: het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Commentaar

De definitie van het begrip "stress" in deze collectieve arbeidsovereenkomst is geïnspireerd op de omschrijving, die er door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) aan gegeven wordt, met dien verstande dat de term "persoon" door "een groep van werknemers" wordt vervangen.

Die vervanging is in de definitie aangebracht om de collectieve aard van de door de conventie beoogde regeling te benadrukken.

Hoofdstuk II. Draagwijdte van de overeenkomst

Art. 2.- Deze overeenkomst strekt ertoe een regeling te treffen om de stress, veroorzaakt door het werk, te voorkomen en/of te verhelpen.

Die regeling is bedoeld om collectieve problemen, die tot uiting komen in het kader van de bij artikel 3 bepaalde procedure, te voorkomen en/of te verhelpen.

Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de oplossing van problemen van collectieve aard en niet van individuele problemen.

Hoofdstuk III. Verplichtingen van de werkgever

A. Algemeen

Art. 3.- Bij toepassing van de wet welzijn en zijn uitvoeringsbesluiten is de werkgever ertoe gehouden een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Om dit stressbeleid te voeren, moet de werkgever overeenkomstig de bepalingen van de wet welzijn en van afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid:

- bij de algemene analyse van de werksituatie de eventuele stressrisico's opsporen; die analyse heeft betrekking op de taak, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen;
- aan de hand van de analyse van de werksituatie een evaluatie van die risico's uitvoeren;
- op grond van die evaluatie passende maatregelen nemen om de risico's te voorkomen of te verhelpen.

Commentaar

Het stressvoorkomingsbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de principes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald:

- *de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten en de keuze van de werkuitrusting en de werk- en productiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken;*
- *de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk.*

De bij het tweede lid van onderhavig artikel 3 bedoelde opsporing van risico's gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, waar nodig passende maatregelen genomen worden.

Wanneer deze collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen deze, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

Art. 4.- De werkgever vraagt bij de uitvoering van deze verplichtingen het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheid en de opdrachten van de interne diensten zijn vervat in een koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk. De regels betreffende de organisatie van de externe diensten, hun opdrachten en hun juridisch statuut evenals deze betreffende de bekwaamheden van de preventieadviseurs zijn bepaald bij een koninklijk besluit van dezelfde datum betreffende de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit koninklijk besluit bepaalt tevens de voorwaarden waaronder en de nadere regels volgens dewelke een externe dienst kan worden erkend.

B. Overleg

Art. 5.- Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende fasen van het beleid, dat de werkgever wenst te voeren ter uitvoering van artikel 3 van onderhavige overeenkomst.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid gevoerd na advies van de vakbondsafvaardiging.

Commentaar

De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgevers te adviseren.

Dienaangaande wordt eraan herinnerd dat:

- *de comités hoofdzakelijk tot taak hebben 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 het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);*
- *de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben 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 (wet van 20 september 1948, artikel 15);*
- *bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).*

De informatiebevoegdheid van het comité, respectievelijk de ondernemingsraad, houdt in dat ook de resultaten van de algemene analyse van de werksituatie en van de evaluatie van de risico's worden meegedeeld.

C. Voorlichting van de werknemers

Art. 6.- In het kader van de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid neemt de werkgever passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende:

- de aard van hun werkzaamheden, in het bijzonder de taakinhoud, de organisatie van het werk, de contactmogelijkheden en de verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;
- de daaraan verbonden overblijvende risico's, onder meer met betrekking tot de stress door het werk;
- de maatregelen die erop gericht zijn die risico's te voorkomen of te beperken.

Commentaar

De bij artikel 6 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Wat de inhoud van de te verstrekken inlichtingen betreft, valt op te merken dat deze in dezelfde zin gaat als de informatie, die aan de nieuw aangeworven werknemers gegeven moet worden op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de toepassing van de werknemers in de onderneming.

D. Opleiding van de werknemers

Art. 7.- De opleiding, die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid wordt gegeven, moet tevens rekening houden met de stressfactoren gebonden aan het werk.

Hoofdstuk IV. Verplichtingen van de werknemers

Art. 8.- Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer tevens naar vermogen medewerken aan het stressvoorkomingsbeleid op het werk.

Hoofdstuk V. Slotbepaling

Art. 9.- Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Wetboek van vennootschappen

Wet van 7 mei 1999 houdende het wetboek van vennootschappen (Uittreksel)

(B.S. 6 augustus 1999)

BOEK I. - Inleidende bepalingen

TITEL II. - Definities

Hoofdstuk I. - Genoteerde vennootschappen

Art. 4. Genoteerde vennootschappen zijn vennootschappen waarvan de effecten zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten.

Hoofdstuk II. - Controle, moeder- en dochtervennootschappen

Afdeling I. - Controle

Art. 5. § 1. Onder “ controle “ over een vennootschap moet worden verstaan, de bevoegdheid in rechte of in feite om een beslissende invloed uit te oefenen op de aanstelling van de meerderheid van bestuurders of zaakvoerders of op de oriëntatie van het beleid.

§ 2. De controle is in rechte en wordt onweerlegbaar vermoed :

- 1° wanneer zij voortvloeit uit het bezit van de meerderheid van de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van de betrokken vennootschap;
- 2° wanneer een vennoot het recht heeft de meerderheid van de bestuurders of zaakvoerders te benoemen of te ontslaan;
- 3° wanneer een vennoot krachtens de statuten van de betrokken vennootschap of krachtens met die vennootschap gesloten overeenkomsten over de controlebevoegdheid beschikt;
- 4° wanneer op grond van een overeenkomst met andere vennoten van de betrokken vennootschap, een vennoot beschikt over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van die vennootschap;
- 5° in geval van gezamenlijke controle.

§ 3. De controle is in feite wanneer zij voortvloeit uit andere factoren dan bedoeld in § 2.

Een vennoot wordt, behoudens bewijs van het tegendeel, vermoed over een controle in feite te beschikken op een vennootschap, wanneer hij op de voorlaatste en laatste algemene vergadering van deze vennootschap stemrechten heeft uitgeoefend die de meerderheid

vertegenwoordigen van de stemrechten verbonden aan de op deze algemene vergaderingen vertegenwoordigde aandelen.

Art. 6. Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan :

- 1° onder “moedervenootschap”, de vennootschap die een controlebevoegdheid uitoefent over een andere vennootschap;
- 2° onder “dochtervennootschap”, de vennootschap ten opzichte waarvan een controlebevoegdheid bestaat.

Art. 7. § 1. Om de controlebevoegdheid vast te stellen :

- 1° wordt de onrechtstreekse bevoegdheid via een dochtervennootschap bij de rechtstreekse bevoegdheid geteld;
- 2° wordt de bevoegdheid van een persoon die optreedt als tussenpersoon van een andere persoon, geacht uitsluitend in het bezit te zijn van laatstgenoemde.

Om de controlebevoegdheid vast te stellen wordt geen rekening gehouden met een schorsing van stemrechten, noch met de stemrechtbeperking bedoeld in dit wetboek of in wettelijke of statutaire beperkingen met een soortgelijke uitwerking.

Voor de toepassing van artikel 5, § 2, 1° en 4° moeten de stemrechten verbonden aan het totaal van de aandelen van een dochtervennootschap worden verminderd met de stemrechten verbonden aan de aandelen van deze dochtervennootschap, gehouden door laatstgenoemde zelf of door haar dochtervennootschap. Dezelfde regel is van toepassing in het in artikel 5, § 3, tweede lid, bedoelde geval, wat de aandelen betreft die op de laatste twee algemene vergaderingen zijn vertegenwoordigd.

§ 2. Onder “tussenpersoon” moet worden verstaan, elke persoon die optreedt krachtens een overeenkomst van lastgeving, commissie, portage, naamlening, fiducie of een overeenkomst met een gelijkwaardige uitwerking, voor rekening van een andere persoon.

Art. 8. Onder “exclusieve controle” moet worden verstaan, de controle die een vennootschap alleen of samen met één of meer van haar dochtervennootschappen uitoefent.

Art. 9. Onder “gezamenlijke controle” moet worden verstaan, de controle die een beperkt aantal vennoten samen uitoefenen, wanneer zij zijn overeengekomen dat beslissingen omtrent de oriëntatie van het beleid niet zonder hun gemeenschappelijke instemming kunnen worden genomen.

Onder “gemeenschappelijke dochtervennootschap” moet worden verstaan, de vennootschap ten opzichte waarvan een gezamenlijke controle bestaat.

Afdeling II. - Consortium

Art. 10. § 1. Er is een “consortium” wanneer een vennootschap enerzijds, en één of meer andere vennootschappen naar Belgisch of naar buitenlands recht anderzijds, die geen dochtervennootschappen zijn van elkaar, noch dochtervennootschappen zijn van één en dezelfde vennootschap, onder centrale leiding staan.

§ 2. Deze vennootschappen worden onweerlegbaar vermoed onder centrale leiding te staan:

1° wanneer de centrale leiding van deze vennootschappen voortvloeit uit tussen deze vennootschappen gesloten overeenkomsten of uit statutaire bepalingen, of

2° wanneer hun bestuursorganen voor het merendeel bestaan uit dezelfde personen.

§ 3. Behoudens tegenbewijs worden vennootschappen vermoed onder centrale leiding te staan wanneer de meerderheid van hun aandelen worden gehouden door dezelfde personen. De bepalingen van artikel 7 zijn van toepassing.

Deze paragraaf is niet van toepassing op de aandelen gehouden door overheden.

Afdeling III. - Verbonden en geassocieerde vennootschappen

Art. 11. Voor de toepassing van dit wetboek wordt verstaan :

1° onder “ met een vennootschap verbonden vennootschappen “ :

- a) de vennootschappen waarover zij een controlebevoegdheid uitoefent;
- b) de vennootschappen die een controlebevoegdheid over haar uitoefenen;
- c) de vennootschappen waarmee zij een consortium vormt;
- d) de andere vennootschappen die, bij weten van haar bestuursorgaan, onder de controle staan van de vennootschappen bedoeld in a), b) en c);

2° onder “ personen verbonden met een persoon “, de natuurlijke en rechtspersonen die verbonden zijn met een persoon in de betekenis van het 1°.

Art. 12. Onder “ geassocieerde vennootschap “ wordt verstaan, elke andere vennootschap dan een dochtervennootschap of een gemeenschappelijke dochtervennootschap waarin een andere vennootschap een deelneming bezit en waarin zij een invloed van betekenis uitoefent op de oriëntatie van het beleid.

Behoudens tegenbewijs wordt deze invloed van betekenis vermoed indien de stemrechten verbonden aan deze deelneming één vijfde of meer vertegenwoordigen van het totaal aantal stemrechten van de aandeelhouders of vennoten van deze vennootschap. De bepalingen van artikel 7 zijn van toepassing.

Afdeling IV. - Deelneming en deelnemingsverhouding

Art. 13. Worden als deelnemingen beschouwd, de maatschappelijke rechten in andere vennootschappen die ertoe strekken door het scheppen van een duurzame en specifieke band met die andere vennootschappen, de vennootschap in staat te stellen een invloed uit te oefenen op de oriëntatie van het beleid van deze vennootschappen.

Behoudens bewijs van het tegendeel, wordt vermoed een deelneming te zijn :

- 1° het bezit van maatschappelijke rechten die één tiende vertegenwoordigen van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van een vennootschap;
- 2° het bezit van maatschappelijke rechten die een quotum van minder dan 10 % vertegenwoordigen :
 - a) wanneer ze, samen met de maatschappelijke rechten die in dezelfde vennootschap worden aangehouden door de dochters van de vennootschap, één tiende bereiken van

het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van die vennootschap;

- b) wanneer de daden van beschikking over deze aandelen of de uitoefening van de daaraan verbonden rechten onderworpen zijn aan overeenkomsten of aan eenzijdige verbintenissen die de vennootschap heeft aangegaan.

Art. 14. Onder “vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat”, wordt verstaan, de vennootschappen welke geen verbonden vennootschappen zijn :

- 1° waarin de vennootschap rechtstreeks dan wel haar dochters een deelneming aanhouden;
- 2° die, bij weten van het bestuursorgaan van de vennootschap, rechtstreeks of waarvan de dochters een deelneming in het kapitaal van de vennootschap aanhouden;
- 3° die, bij weten van het bestuursorgaan van de vennootschap, dochters zijn van de vennootschappen bedoeld in het 2°.

Hoofdstuk III. - Grootte van vennootschappen en groepen

Afdeling I. - Kleine vennootschappen.

Art. 15. § 1. Kleine vennootschappen zijn deze vennootschappen met rechtspersoonlijkheid die voor het laatst en het voorlaatst afgesloten boekjaar, niet meer dan één der volgende criteria overschrijden:

- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 50;
- jaaromzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde : 7.300.000 euro;
- balanstotaal : 3.650.000 euro;

tenzij het jaargemiddelde van het personeelsbestand meer dan 100 bedraagt.

§ 2. Voor vennootschappen die met hun bedrijf starten, worden voor de toepassing van de in § 1 vermelde criteria, deze cijfers bij het begin van het boekjaar te goeder trouw geschat.

§ 3. Heeft het boekjaar een duur van minder of meer dan twaalf maanden, dan wordt het bedrag van de omzet exclusief de belasting over de toegevoegde waarde bedoeld in § 1, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer twaalf is en de teller het aantal maanden van het boekjaar, waarbij elke begonnen maand voor een volle maand wordt geteld.

§ 4. Het gemiddelde aantal werknemers bedoeld in § 1 is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).

Wanneer de opbrengsten die voorspruiten uit het gewoon bedrijf van een vennootschap voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de

post “ omzet “, dan moet voor de toepassing van § 1 onder omzet worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitsluiting van de uitzonderlijke opbrengsten.

Het balanstotaal bedoeld in § 1 is de totale boekwaarde van de activa zoals ze blijkt uit het balansschema dat vastgesteld is bij koninklijk besluit op grond van artikel 92, § 1.

§ 5. Als de vennootschap met één of meer andere vennootschappen verbonden is in de zin van artikel 11, worden de criteria inzake omzet en balanstotaal bedoeld in § 1 berekend op geconsolideerde basis. Wat het criterium personeelsbestand betreft, wordt het aantal werknemers opgeteld dat door elk van de betrokken verbonden vennootschappen jaarlijks gemiddeld wordt tewerkgesteld.

§ 6. De Koning kan de in § 1 vermelde cijfers en de wijze waarop ze worden berekend, wijzigen. Deze koninklijke besluiten worden genomen na overleg in de Ministerraad en na advies van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven. Voor de wijziging van § 4, eerste en tweede lid, wordt bovendien het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd.

Afdeling II. - Kleine groepen

Art. 16. § 1. Een vennootschap samen met haar dochtervennootschappen, of vennootschappen die samen een consortium uitmaken, worden geacht een kleine groep te vormen, indien deze vennootschappen samen, op geconsolideerde basis, niet meer dan één van de volgende criteria overschrijden :

- jaaromzet, exclusief belasting over de toegevoegde waarde : 29.200.000 euro;
- balanstotaal : 14.600.000 euro;
- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 250.

De in het eerste lid bedoelde cijfers worden voor de boekjaren die ingaan vóór 1 januari 2000, als volgt verhoogd:

- jaaromzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde : 49 500 000 EUR;
- balanstotaal : 25 000 000 EUR;
- jaargemiddelde van het personeelsbestand : 500.

§ 2. De in § 1 bedoelde cijfers worden getoetst op de datum van de afsluiting van de jaarrekening van de consoliderende vennootschap, op basis van de laatste opgemaakte jaarrekeningen van de te consolideren vennootschappen; pas als twee jaar lang de criteria worden overschreden, heeft zulks uitwerking.

§ 3. Het gemiddelde aantal werknemers bedoeld in § 1 is het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gehouden personeelsregister ingeschreven aantal werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Het aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten is gelijk aan het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur van een vergelijkbare voltijdse werknemer (referentiewerknemer).

Wanneer de opbrengsten die voortspruiten uit het gewoon bedrijf van een vennootschap voor meer dan de helft bestaan uit opbrengsten die niet aan de omschrijving beantwoorden van de

post “ omzet “, dan moet voor de toepassing van § 1 onder omzet worden verstaan : het totaal van de opbrengsten met uitsluiting van de uitzonderlijke opbrengsten.

Het balanstotaal bedoeld in § 1 is de totale boekwaarde van de activa zoals ze blijkt uit het balansschema dat vastgesteld is bij koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 117, § 1.

§ 4. De Koning kan de in § 1 vermelde cijfers en de wijze waarop ze worden berekend, wijzigen. Deze koninklijke besluiten worden genomen na overleg in de Ministerraad en na advies van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven.

BOEK IV. - Bepalingen gemeenschappelijk aan de rechtspersonen geregeld in dit wetboek

TITEL VI. - De jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening

Hoofdstuk I. - Jaarrekening, jaarverslag en openbaarmakingsverplichtingen

Afdeling I. - De jaarrekening

Art. 92. § 1. De zaakvoerders of de bestuurders zijn verplicht elk jaar een inventaris op te maken volgens de waarderingsmaatstaven bepaald door de Koning, alsmede een jaarrekening in de vorm en met de inhoud bepaald door de Koning. Die jaarrekening bestaat uit de balans, de resultatenrekening en de toelichting, en vormt een geheel.

De jaarrekening moet binnen zes maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering.

Indien de jaarrekening niet binnen deze termijn aan de algemene vergadering is voorgelegd, wordt de door derden geleden schade, behoudens tegenbewijs, geacht voort te vloeien uit dit verzuim.

§ 2. De in § 1 bedoelde verplichting geldt ook voor buitenlandse vennootschappen voor wat hun in België gevestigde bijkantoren betreft, behalve wanneer die bijkantoren geen eigen opbrengsten hebben door verkoop van goederen of dienstverlening aan derden of door geleverde goederen of verleende diensten aan de buitenlandse vennootschap waarvan zij afhangen, en waarvan de werkingskosten volledig door de laatstgenoemde worden gedragen.

§ 3. De door de Koning op grond van § 1 bepaalde regels gelden niet voor :

- 1° vennootschappen die de verzekering of herverzekering tot voorwerp hebben, onder voorbehoud evenwel, voor wat deze laatste betreft, van de bevoegdheid van de Koning om hiervan af te wijken;
- 2° vennootschappen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 3° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr. 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;

4° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;

5° landbouwvennootschappen.

Art. 93. De kleine vennootschappen kunnen hun jaarrekening opmaken volgens een verkort schema dat door de Koning wordt vastgesteld.

De vennootschappen onder firma en de gewone commanditaire vennootschappen waarvan de omzet over het laatste boekjaar, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde, een door de Koning bepaald bedrag niet overschrijdt, behoeven geen jaarrekening op te stellen volgens de regels die de Koning heeft vastgesteld overeenkomstig artikel 92, § 1.

Het eerste en het tweede lid zijn niet van toepassing op :

1° vennootschappen die de verzekering tot voorwerp hebben en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen;

2° vennootschappen die een onderneming van hypothecair krediet tot voorwerp hebben.

Het eerste lid is niet van toepassing op de genoteerde vennootschappen.

Afdeling II. - Het jaarverslag

Art. 94. §1 Deze afdeling is niet van toepassing op :

1° de niet-genoteerde kleine vennootschappen;

2° de vennootschappen onder firma, de gewone commanditaire vennootschappen en de coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn;

3° de economische samenwerkingsverbanden;

4° de landbouwvennootschappen.

De niet-genoteerde kleine vennootschappen moeten de verantwoording bedoeld in artikel 96, 6°, evenwel vermelden in de toelichting bij de jaarrekening.

Art. 95. De bestuurders of zaakvoerders van vennootschappen stellen een verslag op waarin zij rekenschap geven van hun beleid.

Art. 96. §1 Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat :

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrek-

king hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening;

- 2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;
- 3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;
- 4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;
- 5° gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;
- 6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit;
- 7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.
- 8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat :
 - de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
 - het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico.
- 9° in voorkomend geval, de verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité.

§ 2. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat het jaarverslag tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die er een specifiek onderdeel van vormt en die ten minste de volgende informatie bevat :

- 1° de aanduiding van de code inzake deugdelijk bestuur die de vennootschap toepast, evenals een aanduiding waar de betrokken code openlijk raadpleegbaar is, alsook, indien toepasselijk, de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast de desbetreffende code en de wettelijke vereisten met aanduiding waar deze informatie ter beschikking wordt gesteld;
- 2° voor zover een vennootschap de in 1° bedoelde code inzake deugdelijk bestuur niet integraal toepast, een aanduiding van de delen van de code inzake deugdelijk bestuur waarvan zij afwijkt en de onderbouwde redenen daarvoor;
- 3° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de vennootschap, in verband met het proces van financiële verslaggeving;

- 4° de informatie zoals bedoeld in artikel 14, vierde lid, van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt en houdende diverse bepalingen en in artikel 34, 3°, 5°, 7° en 8°, van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt;
- 5° de samenstelling en de werking van de bestuursorganen en hun comités.
- 6° een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan dat van de overige leden.

De bepalingen onder 1°, 2° en 5° van het eerste lid zijn niet van toepassing op vennootschappen die alleen andere effecten dan aandelen hebben uitgegeven die op een gereguleerde markt zijn toegelaten, tenzij de desbetreffende vennootschappen aandelen hebben uitgegeven die worden verhandeld op een multilaterale handelsfaciliteit zoals bedoeld in artikel 2, 4°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en financiële diensten.

De bepaling onder 3° van het eerste lid is ook van toepassing op de vennootschappen waarvan andere effecten dan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een code voor deugdelijk bestuur aanduiden die verplicht van toepassing zal zijn op de in het eerste lid, 1°, bedoelde wijze.

§ 3. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat de verklaring inzake deugdelijk bestuur zoals bedoeld in paragraaf 2 tevens het remuneratieverslag, dat er een specifiek onderdeel van vormt.

Het in het vorige lid bedoelde remuneratieverslag bevat ten minste de volgende informatie :

- 1° een beschrijving van de tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde procedure om (i) een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap, en (ii) de remuneratie te bepalen van individuele bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap;
- 2° een verklaring over het tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde remuneratiebeleid van de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap die ten minste de volgende gegevens bevat :
 - a) de principes waarop de remuneratie was gebaseerd, met aanduiding van de relatie tussen remuneratie en prestaties;
 - b) het relatieve belang van de verschillende componenten van de vergoeding;
 - c) de kenmerken van prestatiepremies in aandelen, opties of andere rechten om aandelen te verwerven;
 - d) informatie over het remuneratiebeleid voor de komende twee boekjaren.

Wanneer het remuneratiebeleid in vergelijking met het gerapporteerde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

- 3° op individuele basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van de vennootschap behoort, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend;
- 4° als bepaalde leden van het directiecomité, bepaalde andere leiders of bepaalde personen belast met het dagelijks bestuur ook lid zijn van de raad van bestuur, informatie over het bedrag van de remuneratie dat zij in die hoedanigheid ontvangen;
- 5° in het geval de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur in aanmerking komen voor vergoedingen gebaseerd op de prestaties van de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort, op de prestaties van de bedrijfseenheid of op de prestaties van de betrokkene, de criteria voor de evaluatie van de prestaties ten opzichte van de doelstellingen, de aanduiding van de evaluatieperiode en de beschrijving van de methoden die worden toegepast om na te gaan of aan deze prestatiecriteria is voldaan. Deze gegevens dienen zo te worden vermeld dat zij geen vertrouwelijke informatie leveren omtrent de strategie van de onderneming;
- 6° het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de hoofdvertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, aan de voorzitter van het directiecomité, aan de hoofdvertegenwoordiger van de andere leiders of aan de hoofdvertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur werden toegekend door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen :
 - a) het basissalaris;
 - b) de variabele remuneratie : alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
 - c) pensioen : de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;
 - d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

- 7° op globale basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de andere uitvoerende bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur werden verstrekt door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen :
 - a) het basissalaris;

- b) de variabele remuneratie : alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
- c) pensioen : de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;
- d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

- 8° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, het aantal en de voornaamste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar;
- 9° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, de bepalingen omtrent vertrekvergoedingen;
- 10° in geval van vertrek van de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur, de verantwoording en de beslissing door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;
- 11° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, de mate waarin ten gunste van de vennootschap voorzien is in een terugvorderingsrecht van de variabele remuneratie die wordt toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

Voor de toepassing van deze paragraaf en van de artikelen 525, 526quater, 554, 898 en 900 wordt met “andere leiders” verwezen naar de leden van elk comité waar de algemene leiding van de vennootschap wordt besproken, en dat wordt georganiseerd buiten de regeling van artikel 524bis van het Wetboek van vennootschappen.

Afdeling III. - Openbaarmakingsverplichtingen

Onderafdeling I. - Belgische vennootschappen

Art. 97. Deze onderafdeling is niet van toepassing op :

- 1° de kleine vennootschappen die de vorm hebben aangenomen van een vennootschap onder firma, een gewone commanditaire vennootschap of een coöperatieve vennootschap met onbeperkte aansprakelijkheid;

- 2° de vennootschappen onder firma, de gewone commanditaire vennootschappen en de coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn.

Art. 98. De jaarrekening moet door toedoen van de bestuurders of zaakvoerders worden neergelegd bij de Nationale Bank van België.

Deze neerlegging geschiedt binnen dertig dagen nadat de jaarrekening is goedgekeurd, en ten laatste zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar.

Indien de jaarrekening niet werd neergelegd zoals bepaald in het tweede lid, wordt de door derden geleden schade, behoudens tegenbewijs, geacht voort te vloeien uit dit verzuim.

Art. 99. De niet-genoteerde kleine vennootschappen mogen hun jaarrekening, die krachtens artikel 93, eerste lid, in verkorte vorm is opgesteld, in deze verkorte vorm openbaar maken.

Art. 100. Tegelijk met de jaarrekening worden, overeenkomstig het bepaalde in artikel 98, neergelegd :

- 1° een stuk met de volgende gegevens : de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de bestuurders of zaakvoerders, naargelang het geval, en van de commissarissen in functie. Indien de jaarrekening is geverifieerd en/of gecorrigeerd door een externe accountant of een bedrijfsrevisor, moeten ook de naam, de voornamen, het beroep, de woonplaats van de externe accountant of van de bedrijfsrevisor evenals hun lidmaatschapsnummer bij hun instituut vermeld worden. De bestuurder of zaakvoerder vermeldt, in voorkomend geval, dat geen enkele verificatie- of correctietaak werd opgedragen aan een extern accountant of bedrijfsrevisor;
- 2° een overzicht van de bestemming van het resultaat indien deze bestemming niet blijkt uit de jaarrekening;
- 3° een stuk met vermelding, al naar het geval, van de datum van neerlegging van een expeditie van de authentieke of een dubbel van de onderhandse oprichtingsakte of van de datum van neerlegging van de bijgewerkte volledige tekst van de statuten;
- 4° het verslag van de commissarissen opgesteld overeenkomstig artikel 144;
- 5° een stuk met de volgende gegevens, tenzij die reeds afzonderlijk in de jaarrekening worden vermeld :
 - a) het bedrag, bij de jaarafsluiting, van de schulden of van de gedeelten van schulden, gewaarborgd door de Belgische overheid;
 - b) het bedrag, op dezelfde datum, van de opeisbare schulden bij de belastingbesturen en bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ongeacht of uitstel van betaling is verkregen;
 - c) het bedrag over het afgesloten boekjaar van de kapitaal- en rentesubsidies uitbetaald of toegekend door openbare besturen of instellingen;
- 6° een stuk dat de vermeldingen bevat van het jaarverslag voorgeschreven door artikel 96. Eenieder kan op de zetel van de vennootschap inzage nemen van het jaarverslag en daarvan, zelfs op schriftelijke aanvraag, kosteloos een volledig afschrift krijgen. Deze verplichting geldt niet voor de niet-genoteerde kleine vennootschappen;

7° alle documenten die tegelijk met de jaarrekening moeten worden neergelegd krachtens dit wetboek.

Art. 101. De stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100 moeten met het oog op hun neerlegging worden opgesteld in de taal of in één van de officiële talen van het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap is gevestigd.

Daarenboven kunnen deze stukken vertaald en neergelegd worden in één of meer officiële talen van de Europese Unie. In geval van tegenstrijdigheid tussen de stukken die krachtens het eerste lid worden neergelegd en de vertaling ervan die krachtens onderhavig lid vrijwillig wordt openbaar gemaakt, kan deze laatste vertaling niet aan derden worden tegengeworpen. Die derden kunnen zich echter wel beroepen op de vrijwillig openbaar gemaakte vertaling, tenzij de vennootschap aantoonde dat de derden kennis droegen van de stukken die krachtens het eerste lid werden neergelegd.

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden en op welke wijze de stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100 worden neergelegd en stelt het bedrag vast van de openbaarmakingskosten, alsook de wijze van betaling.

Hij bepaalt welke categorieën van vennootschappen die neerlegging anders mogen uitvoeren dan langs elektronische weg.

Behoudens overmacht dragen de rechtspersonen die hun jaarrekening, en in voorkomend geval hun geconsolideerde jaarrekening, openbaar maken door neerlegging bij de Nationale Bank van België meer dan één maand na het verstrijken van de in artikel 98, tweede lid, in artikel 107, § 1, tweede lid, in artikel 120, tweede lid, of in artikel 193, tweede lid, bedoelde termijn van zeven maanden na afsluiting van het boekjaar, bij in de door de federale toezichthoudende overheden gemaakte kosten voor de opsporing en controle van ondernemingen in moeilijkheden.

Deze bijdrage bedraagt :

- 400 euro, wanneer de jaarrekening of, in voorkomend geval, de geconsolideerde jaarrekening neergelegd wordt tijdens de negende maand na de afsluiting van het boekjaar;
- 600 euro, wanneer deze stukken neergelegd worden vanaf de tiende maand en tot de twaalfde maand na de afsluiting van het boekjaar;
- 1.200 euro, wanneer deze stukken neergelegd worden vanaf de dertiende maand na de afsluiting van het boekjaar.

De in het vorig lid bedoelde bedragen worden echter teruggebracht tot respectievelijk 120, 180 en 360 euro voor de kleine vennootschappen die gebruik maken van de mogelijkheid bedoeld in artikel 99 om hun jaarrekening volgens het verkort schema openbaar te maken.

Deze bijdrage wordt door de Nationale Bank van België samen met de kosten voor de openbaarmaking van de betrokken jaarrekening of geconsolideerde jaarrekening geïnd voor rekening van de federale overheid, volgens de modaliteiten die de Koning bepaalt.

Art. 102. De neerlegging wordt slechts aanvaard indien de bepalingen die zijn uitgevaardigd ter uitvoering van artikel 101 zijn nageleefd. Behoudens andersluidend bericht vanwege de Nationale Bank van België aan de vennootschap binnen acht werkdagen na de datum van ontvangst van de stukken, wordt de neerlegging geacht te zijn aanvaard op de datum van de neerlegging.

Binnen vijftien werkdagen na de aanvaarding van de neerlegging, wordt hiervan melding gemaakt in een verzameling die door de Nationale Bank van België wordt aangelegd op een informatiedrager en op de wijze als door de Koning bepaald. De verzameling wordt bekendgemaakt in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Artikel 76 is van toepassing.

De Nationale Bank stuurt de tekst van deze melding naar de griffie van de rechtbank van koophandel waar hij wordt toegevoegd aan het in artikel 67, § 2, bedoelde dossier van de vennootschap. Artikel 75 is niet van toepassing voor de toevoeging van dit stuk aan het dossier.

Wanneer op grond van de rekenkundige en logische controles van de Nationale Bank van België, in de neergelegde jaarrekening fouten blijken, brengt zij die ter kennis van de vennootschap en, in voorkomend geval, van haar commissaris.

Wanneer uit die kennisgeving blijkt dat de neergelegde jaarrekening volgens het oordeel van de Nationale Bank van België wezenlijke fouten bevat, legt de vennootschap binnen twee maanden te rekenen van de verzending van de lijst met fouten een verbeterde versie van de jaarrekening neer.

Art. 103. De Nationale Bank van België en de griffies van de rechtbank van koophandel verstrekken op ieders verzoek een afschrift, in de vorm vastgesteld door de Koning, van de stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100, hetzij van al die stukken, hetzij van de stukken betreffende een met name te noemen vennootschap en nader op te geven jaren.

De Koning stelt het bedrag vast van de kosten die aan de Nationale Bank van België moeten worden betaald voor het verkrijgen van de afschriften bedoeld in het eerste lid.

Enkel de afschriften die door de Nationale Bank van België worden verstrekt, gelden als bewijs van de neergelegde stukken. De griffies van de rechtbanken van koophandel verkrijgen van de Nationale Bank van België, onverwijld en kosteloos, een afschrift van alle stukken bedoeld in de artikelen 98 en 100, op de wijze bepaald door de Koning.

Art. 104. Wanneer een vennootschap naast de bij de artikelen 98 en 100 voorgeschreven openbaarmaking, haar jaarrekening en jaarverslag in hun geheel op een andere wijze verspreidt, moeten zij worden weergegeven in de vorm en met de inhoud van de documenten die het voorwerp hebben uitgemaakt van het verslag van de commissarissen. Zij moeten vergezeld gaan van de tekst van dit verslag. Hebben de commissarissen omtrent de jaarrekening een goedkeurende verklaring zonder voorbehoud afgegeven, dan mag de tekst van hun verslag worden vervangen door hun verklaring.

Art. 105. Onverminderd de openbaarmaking vereist door de artikelen 98 en 100, kunnen vennootschappen ook een verkorte versie van hun jaarrekening verspreiden, voor zover deze geen vertekend beeld geeft van het vermogen, van de financiële positie en van de resultaten van de vennootschap. In dat geval wordt vermeld dat het om een verkorte versie gaat en wordt verwezen naar de openbaarmaking verricht volgens wettelijk voorschrift. Wanneer de jaarrekening nog niet is neergelegd, wordt hiervan melding gemaakt. Deze verkorte versie mag niet vergezeld gaan van het verslag noch van de goedkeurende verklaring van de commissarissen. Er moet evenwel worden vermeld of een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud of een afkeurende verklaring werd gegeven, dan wel of de commissarissen geen oordeel hebben kunnen uitspreken. Ook moet desgevallend worden vermeld of de commissarissen in hun verslag in het bijzonder de aandacht hebben gevestigd

op bepaalde aangelegenheden, ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd geformuleerd in de verklaring.

Art. 106. Het Nationaal Instituut voor de Statistiek zendt aan de Nationale Bank van België, op haar verzoek, kosteloos de jaarrekeningen en andere boekhoudkundige stukken waarvan de mededeling aan het Nationaal Instituut voor de Statistiek wordt opgelegd overeenkomstig de wet van 4 juli 1962 waarbij de regering gemachtigd wordt statistische en andere onderzoeken te houden betreffende de demografische, economische en sociale toestand van het land.

De Nationale Bank van België is bevoegd om op de wijze die de Koning bepaalt, naamloze globale statistieken op te maken en te publiceren betreffende de gegevens of een gedeelte van de gegevens uit de stukken die haar overeenkomstig het eerste lid en overeenkomstig de artikelen 98 en 100 zijn toegezonden.

Onderafdeling II. - Buitenlandse vennootschappen

Art. 107. § 1. Elke buitenlandse vennootschap, die een bijkantoor heeft in België, en elke buitenlandse vennootschap waarvan de effecten in België genoteerd zijn in de zin van artikel 4, is gehouden haar jaarrekening, en in voorkomend geval haar geconsolideerde jaarrekening, betreffende het laatst afgesloten boekjaar neer te leggen bij de Nationale Bank van België, in de vorm waarin deze rekeningen werden opgesteld, gecontroleerd en openbaar gemaakt volgens het recht van de Staat waaronder de vennootschap valt.

Deze neerlegging gebeurt jaarlijks, binnen de maand volgend op de goedkeuring ervan, en ten laatste zeven maanden na de datum van afsluiting van het boekjaar.

De effecten van de vennootschappen die deze verplichtingen niet nakomen, mogen niet in de notering van de betrokken effectenbeurs of gereglementeerde markt worden behouden.

De Koning kan van de vorige leden afwijkende bepalingen vaststellen wat betreft de buitenlandse vennootschappen waarvan de financiële instrumenten opgenomen zijn in een Belgische gereglementeerde markt, in de zin van artikel 1, § 3, van de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs.

§ 2. De artikelen 100 tot 104 zijn van toepassing op de stukken bedoeld in § 1.

§ 3. De in § 1 bedoelde verplichting geldt niet voor de jaarrekening van het bijkantoor, opgemaakt overeenkomstig artikel 92, § 2.

Hoofdstuk II. - Geconsolideerde jaarrekening, jaarverslag en openbaarmakingsverplichtingen

Afdeling I. - Toepassingsgebied

Art. 108. Onverminderd andersluidende bepalingen in andere wetten, is dit hoofdstuk niet van toepassing op :

- 1° vennootschappen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 2° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;

- 3° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;
- 4° economische samenwerkingsverbanden;
- 5° landbouwvennootschappen.

Afdeling II. - Algemeen : de consolidatieverplichting

Art. 109. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan :

- onder “consoliderende vennootschap “, de vennootschap die de geconsolideerde jaarrekening opstelt;
- onder “vennootschappen opgenomen in de consolidatie “, de consoliderende vennootschap alsmede haar integraal of evenredig geconsolideerde dochtervennootschappen en dochterondernemingen; worden niet beschouwd als vennootschappen die in de consolidatie zijn opgenomen, de vennootschappen en dochterondernemingen waarvan het aandeel in het eigen vermogen en in het resultaat met toepassing van de vermogensmutatiemethode in de geconsolideerde jaarrekening is opgenomen;
- onder “dochteronderneming “, indien zij onder controle staan van een Belgische vennootschap,
 - 1° de dochtervennootschap naar Belgisch of buitenlands recht,
 - 2° het Europees economisch samenwerkingsverband met zetel in België of in het buitenland, en
 - 3° de instelling naar Belgisch of buitenlands recht, al dan niet openbaar, met of zonder winstoogmerk, die, al dan niet ingevolge haar statutaire opdracht, een activiteit uitoefent van commerciële, financiële of industriële aard;
- onder “geconsolideerd geheel “, het geheel van vennootschappen die in de consolidatie zijn opgenomen.

Art. 110. Elke moedervennootschap moet een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opstellen indien zij, alleen of gezamenlijk, één of meer dochterondernemingen controleert.

Art. 111. In geval van een consortium moet een geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld waarin alle vennootschappen worden opgenomen die het consortium vormen, alsook hun dochterondernemingen.

Elk van de vennootschappen die het consortium vormen, wordt als een consoliderende vennootschap beschouwd.

De vennootschappen die het consortium vormen, staan gezamenlijk in voor de opstelling en de openbaarmaking van de geconsolideerde jaarrekening en het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening.

Art. 112. Een vennootschap wordt vrijgesteld van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te stellen wanneer ze deel uitmaakt van een kleine groep.

Art. 113. § 1. Een vennootschap wordt, voor zover is voldaan aan de voorwaarden bepaald in § 2, vrijgesteld van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te stellen indien zij zelf de dochtervennootschap is van een moedervennootschap die een geconsolideerde jaarrekening en een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opstelt, laat controleren en openbaar maakt.

§ 2. De beslissing om gebruik te maken van de in § 1 bedoelde vrijstelling wordt genomen door de algemene vergadering van de betrokken vennootschap voor ten hoogste twee boekjaren; deze beslissing kan worden vernieuwd.

Tot de vrijstelling kan slechts worden besloten indien aan de volgende voorwaarden is voldaan :

- 1° de vrijstelling werd goedgekeurd in een algemene vergadering door een aantal stemmen dat negen tiende vertegenwoordigt van de stemmen verbonden aan het geheel van de effecten of, indien de betrokken vennootschap niet de rechtsvorm heeft van een naamloze vennootschap, van een Europese vennootschap of van een commanditaire vennootschap op aandelen, door een aantal stemmen dat acht tienden vertegenwoordigt van het aantal stemmen verbonden aan het geheel van de stemrechten der vennoten;
- 2° de betrokken vennootschap en, onverminderd artikel 116, al haar dochtervennootschappen worden opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening opgesteld door de in § 1 bedoelde moedervennootschap;
- 3° a) indien de in § 1 bedoelde moedervennootschap valt onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie, moeten haar geconsolideerde jaarrekening en haar jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld, gecontroleerd en openbaar gemaakt overeenkomstig de voorschriften die deze lidstaat heeft uitgevaardigd met toepassing van de richtlijn 83/349/EEG van de Raad van 13 juni 1983;

b) indien de in § 1 bedoelde moedervennootschap niet valt onder het recht van een lidstaat van de Europese Unie, dan worden haar geconsolideerde jaarrekening en haar jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening opgesteld overeenkomstig voornoemde richtlijn 83/349/EEG dan wel op een gelijkwaardige wijze als de jaarrekeningen en jaarverslagen die zijn opgesteld in overeenstemming met deze richtlijn; deze geconsolideerde jaarrekening wordt gecontroleerd door een persoon die krachtens het recht waaronder deze moedervennootschap valt, is gemachtigd om de jaarrekening te certificeren;
- 4° a) een exemplaar van de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moedervennootschap, van het controleverslag over deze jaarrekening en van een stuk dat de inlichtingen voorgeschreven door artikel 119 bevat, worden binnen twee maanden nadat zij verkrijgbaar zijn gesteld voor de vennoten en uiterlijk zeven maanden na afsluiting van het boekjaar waarop zij betrekking hebben, door de bestuurders of zaakvoerders van de vrijgestelde vennootschap neergelegd bij de Nationale Bank van België. De artikelen 101, 102, eerste tot derde lid, en 103 zijn van toepassing. Voor de toepassing van artikel 102, derde lid, is het bedoelde dossier het dossier van de vrijgestelde vennootschap;

- b) eenieder kan op de zetel van de vrijgestelde vennootschap inzage nemen van het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moedervennootschap en daarvan op aanvraag, kosteloos een volledig afschrift krijgen;
- c) de geconsolideerde jaarrekening, het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening en het controleverslag van de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moedervennootschap moeten, met het oog op hun verkrijgbaarstelling voor het publiek in België overeenkomstig voorgaande leden, in de taal of de talen worden opgesteld of vertaald waarin de vrijgestelde vennootschap haar jaarrekening dient openbaar te maken;
- d) de geconsolideerde jaarrekening van de in § 1 bedoelde moedervennootschap en het geconsolideerde jaar- en controleverslag over deze jaarrekening hoeven evenwel niet te worden openbaar gemaakt zoals voorgeschreven in de punten a) en b) wanneer zij reeds met toepassing van de artikelen 120 en 121 of van punt a) werden openbaar gemaakt in de taal of de talen als bedoeld in punt c).

§ 3. De toelichting bij de jaarrekening van de vrijgestelde vennootschap :

- 1° vermeldt dat zij gebruik heeft gemaakt van de in § 1 geboden mogelijkheid om geen eigen geconsolideerde jaarrekening noch een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening op te maken en openbaar te maken;
- 2° vermeldt de naam en de zetel en als het een vennootschap naar Belgisch recht betreft, het ondernemingsnummer van de vennootschap die de in § 2, 2°, bedoelde geconsolideerde jaarrekening opstelt en openbaar maakt;
- 3° vermeldt, ingeval toepassing wordt gemaakt van § 2, d), de datum van neerlegging van de bedoelde stukken;
- 4° bevat een bijzondere motivering inzake de naleving van de in dit artikel voorgeschreven voorwaarden.

§ 4. In geval van consolidatie bij een consortium is de in § 1 bedoelde vrijstelling eveneens van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van de §§ 2 en 3 de geconsolideerde jaarrekening van het consortium, de geconsolideerde jaarrekening van de moedervennootschap vervangt.

Art. 114. De in de artikelen 112 en 113 bedoelde vrijstellingen zijn niet van toepassing wanneer alle of een deel van de aandelen die zijn uitgegeven door één van de vennootschappen die moeten worden geconsolideerd, zijn toegelaten tot de verhandeling op een markt als bedoeld in artikel 4.

Art. 115. De artikelen 112 en 113 laten onverlet de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen over de opstelling van een geconsolideerde jaarrekening of van een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening indien deze stukken worden verlangd :

- 1° ter voorlichting van de werknemers of van hun vertegenwoordigers;
- 2° op verzoek van overheid of rechter voor eigen kennisneming.

Afdeling III. -Consolidatiekring en geconsolideerde jaarrekening

Art. 116. De Koning bepaalt de regels volgens welke de consolidatiekring wordt vastgesteld.

Art. 117. § 1. De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van de geconsolideerde jaarrekening.

§ 2. In geval van consolidatie bij een consortium mag de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens de wetgeving en in de nationale munt van een buitenlandse vennootschap die tot het consortium behoort, wanneer het hoofdbedrijf van het consortium in die vennootschap is gelokaliseerd dan wel geschiedt in de munt van het land waar zij haar zetel heeft.

Onder de eigen-vermogensposten in de geconsolideerde jaarrekening moeten de samengevoegde bedragen worden opgenomen die zijn toe te rekenen aan elk van de vennootschappen die het consortium vormen.

Art. 118. De geconsolideerde jaarrekening moet worden opgesteld door het bestuursorgaan van de vennootschap.

Afdeling IV. - Jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening

Art. 119. Bij de geconsolideerde jaarrekening wordt door de bestuurders of zaakvoerders een jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening gevoegd.

Dit verslag bevat :

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de gezamenlijke in de consolidatie opgenomen ondernemingen, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd worden. Het overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de gezamenlijke in de consolidatie opgenomen ondernemingen, die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de betrokken ontwikkeling, resultaten of positie omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het geconsolideerde jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de geconsolideerde jaarrekening;

2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;

3° voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan een vennootschap opgenomen in de consolidatie, inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van het geconsolideerde geheel aanmerkelijk kunnen beïnvloeden;

4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.

5° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voorzover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat :

- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook

- het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico.
- 6° in voorkomend geval, de verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité ;
- 7° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de verbonden vennootschappen met betrekking tot het proces van de opstelling van de geconsolideerde jaarrekening zodra een vennootschap die op een in artikel 4 bedoelde markt genoteerd is, in het geconsolideerde geheel voorkomt.

Het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening mag gecombineerd worden met het jaarverslag dat is opgesteld op grond van artikel 96 tot één enkel verslag, in zoverre de vereiste gegevens afzonderlijk worden verstrekt voor de consoliderende vennootschap en het geconsolideerde geheel. Bij de opstelling van dit ene verslag kan het aangewezen zijn de nadruk te leggen op aangelegenheden die relevant zijn voor het geheel van de ondernemingen die in de consolidatie zijn opgenomen. De informatie die moet worden verstrekt onder 7° moet, in voorkomend geval, worden opgenomen in het deel van het verslag dat de verklaring inzake deugdelijk bestuur bevat, zoals bepaald in artikel 96, § 2.

Afdeling V. - Openbaarmakingsverplichtingen

Art. 120. De geconsolideerde jaarrekening en het verslag over de geconsolideerde jaarrekening worden ter beschikking gesteld van de vennoten van de consoliderende vennootschap onder dezelfde voorwaarden en binnen dezelfde termijnen als de jaarrekening. Deze stukken worden aan de algemene vergadering meegedeeld en binnen dezelfde termijn als de jaarrekening openbaar gemaakt.

Van het eerste lid kan worden afgeweken wanneer de geconsolideerde jaarrekening wordt afgesloten op een ander tijdstip dan de jaarrekening van de consoliderende vennootschap om rekening te houden met de balansdatum van de meeste of van de belangrijkste van de in de consolidatie opgenomen vennootschappen. In dat geval moeten de geconsolideerde jaarrekening en de geconsolideerde verslagen uiterlijk zeven maanden na afsluitingsdatum ter beschikking worden gesteld van de vennoten en openbaar gemaakt.

Art. 121. De artikelen 100, 1°, en 101 tot 106, alsook de ter uitvoering van deze artikelen genomen besluiten, zijn van toepassing op de geconsolideerde jaarrekeningen en op de verslagen over de geconsolideerde jaarrekening.

Voor de toepassing van artikel 102, derde lid, is het bedoelde dossier, het dossier van de consoliderende vennootschap.

De geconsolideerde jaarrekening kan, naast de openbaarmaking voorgeschreven door het eerste lid, in de munt waarin zij overeenkomstig de toepasselijke wetgeving is opgesteld, ook openbaar gemaakt worden in de munt van een lidstaat van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, zulks met gebruikmaking van de omrekeningskoers op de datum van de geconsolideerde balans. Deze koers wordt in de toelichting aangegeven.

TITEL VII. - De controle van de jaarrekening en van de geconsolideerde jaarrekening

Hoofdstuk I. - Algemene bepalingen inzake controle

Afdeling I. - Benoeming

Art. 130. De commissarissen worden benoemd, door de algemene vergadering, onder de bedrijfsrevisoren, ingeschreven in het openbaar register van het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

Indien de vennootschap krachtens de wet verplicht is om een auditcomité op te richten, wordt het voorstel voor benoeming tot commissaris, dat door het bestuursorgaan aan de algemene vergadering wordt gericht, geformuleerd op voorstel van het auditcomité.

Elke beslissing inzake benoeming of vernieuwing van het mandaat van een commissaris zonder naleving van de voorafgaande leden is nietig. De nietigheid wordt uitgesproken door de voorzitter van de rechtbank van koophandel van de zetel van de vennootschap, zitting houdend zoals in kort geding.

Art. 131. Bij ontstentenis van commissarissen of wanneer alle commissarissen zich in de onmogelijkheid bevinden om hun taak uit te voeren wordt onmiddellijk in de benoeming of vervanging van de commissarissen voorzien. Bij gebreke hiervan, benoemt de voorzitter van de rechtbank van koophandel, zitting houdend zoals in kort geding, bij verzoekschrift van ieder belanghebbende, een bedrijfsrevisor wiens bezoldiging hij vaststelt en die met de taak van commissaris wordt belast totdat op wettige wijze in zijn benoeming of vervanging is voorzien. Zodanige benoeming of vervanging zal evenwel slechts gevolg hebben na de eerste jaarvergadering die volgt op de benoeming van de bedrijfsrevisor door de voorzitter.

Art. 132. Voor de aanstelling en de opdrachtbeëindiging van de vaste vertegenwoordiger van het bedrijfsrevisorenkantoor die als commissaris wordt benoemd gelden dezelfde bekendmakingregels als wanneer hij die opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou vervullen.

Art. 133. § 1. Diegenen die zich in een positie bevinden die een onafhankelijke taakuitoefening, overeenkomstig de regels geldend voor het beroep van bedrijfsrevisoren, in het gedrang kan brengen, kunnen niet tot commissaris benoemd worden. De commissarissen moeten er op toezien dat zij na hun benoeming niet in een dergelijke positie worden geplaatst.

§ 2. Aldus mogen de commissarissen in de vennootschap die aan hun controle is onderworpen, noch in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een andere taak, mandaat of opdracht aanvaarden, die zal worden vervuld tijdens de duur van hun mandaat of erna, en die de onafhankelijke uitoefening van hun taak als commissaris in het gedrang zou kunnen brengen.

§ 3. Zij kunnen gedurende een tijdvak van twee jaar na het einde van hun mandaat van commissaris, noch in de vennootschap die aan hun controle is onderworpen, noch in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een mandaat van bestuurder, zaakvoerder of enige andere functie aanvaarden.

§ 4. Paragraaf 2 is eveneens van toepassing op de personen met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of op de met de commissaris verbonden vennootschappen of personen zoals bepaald in artikel 11.

§ 5. Onverminderd de verbodsbepalingen die voortvloeien uit het in paragraaf 9 bedoelde koninklijk besluit, mogen de commissaris en de personen met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of de met de commissaris verbonden vennootschappen of personen zoals bepaald in artikel 11, geen andere diensten verrichten dan de opdrachten die krachtens de wet werden toevertrouwd aan de commissaris, voor zover het totale bedrag van de vergoedingen voor deze diensten hoger ligt dan het totaalbedrag van de in artikel 134, § 1, bedoelde bezoldigingen.

Deze bepaling is van toepassing op de genoteerde vennootschappen als gedefinieerd in artikel 4 en op de vennootschappen die deel uitmaken van een groep die verplicht is geconsolideerde jaarrekeningen op te stellen en te publiceren.

§ 6. Van het bijkomend verbod bedoeld in de vorige paragraaf kan worden afgeweken in drie gevallen :

- 1° na een gunstige beslissing van het krachtens de wet of statuten voorziene auditcomité van de betrokken vennootschap, of van een andere vennootschap die haar controleert, indien deze vennootschap Belgisch is of een vennootschap is volgens het recht van een andere Lidstaat van de Europese Unie of van de OESO. Indien de vennootschap krachtens de wet verplicht is om een auditcomité op te richten, wordt de bovenvermelde beslissing genomen door het auditcomité in de zin van artikel 526bis. Ingeval de taken die aan het auditcomité zijn opgedragen, worden uitgevoerd door de raad van bestuur als geheel, is evenwel de goedkeuring vereist van de onafhankelijk bestuurder of, indien er meerdere onafhankelijke bestuurders zijn benoemd, van de meerderheid van de onafhankelijke bestuurders;
- 2° als de commissaris vooraf een positief advies heeft gekregen van het Advies- en controlecomité dat krachtens paragraaf 10 is opgericht;
- 3° als binnen de vennootschap een college van elkaar onafhankelijke commissarissen is opgericht. Dit geval geldt enkel indien de vennootschap niet krachtens de wet verplicht is om een auditcomité op te richten.

In de gevallen bedoeld in vorig lid, wordt de afwijking en de verantwoording ervan vermeld:

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,
- b) in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die geen moedervennootschap is zoals bedoeld in artikel 110 of vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens artikel 112 en waarvan de commissaris de afwijking van het verbod bedoeld in de vijfde paragraaf gekregen heeft, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

In geval van een beslissing van het auditcomité, bedoeld in het eerste lid, 1°, is het Advies- en controlecomité niet meer bevoegd om een advies te verlenen met betrekking tot de kwestie die reeds het voorwerp heeft uitgemaakt van de beslissing. In geval van een advies van het Advies- en controlecomité, is het auditcomité bedoeld in het eerste lid, 1°, niet meer bevoegd

om een beslissing te nemen over de kwestie die werd voorgelegd ter advies aan het Advies- en controlecomité.

§ 7. Met de prestaties geleverd om de economische en financiële gegevens van een derde onderneming die de vennootschap of een van haar dochtervennootschappen wenst te verwerven of verworven heeft, te controleren, wordt voor de toepassing van paragrafen 5 en 6 geen rekening gehouden.

De beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en bezoldigingen moet uitgevoerd worden voor het geheel bestaande uit de vennootschap en de dochtervennootschappen, met dien verstande dat de bezoldigingen voor de controle van de rekeningen van buitenlandse dochtervennootschappen deze zijn die voortvloeien uit de wettelijke en/of contractuele bepalingen die van toepassing zijn op deze dochtervennootschappen.

De beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en bezoldigingen, die hiervoor bedoeld worden, moet begrepen worden als uit te voeren door globaal, voor de duur van het boekjaar, de vergelijking te maken tussen :

- enerzijds, het totaal van de vergoedingen die betrekking hebben op het boekjaar en betreffende andere diensten dan de opdrachten die door de wet zijn toegekend aan de commissaris en die in hun globaliteit gedurende het boekjaar door de vennootschap en haar dochtervennootschappen zijn toegekend aan de commissaris of aan een persoon met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of aan een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11, en
- anderzijds, het totaal van de bezoldigingen bedoeld in artikel 134, § 1, die betrekking hebben op het boekjaar, en die in hun globaliteit gedurende het boekjaar, zijn toegekend door de vennootschap en haar dochtervennootschappen, aan de commissaris of aan een persoon met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of aan een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11.

Voor de buitenlandse dochtervennootschappen worden de vergoedingen berekend overeenkomstig de gelijkwaardige bepalingen in het buitenland.

De vergoedingen en de bezoldigingen die toegekend worden door de dochtervennootschappen van de vennootschap waarvan de jaarrekening wordt gecontroleerd door de commissaris en die in aanmerking genomen worden voor de beoordeling van de verhouding tussen de vergoedingen en de bezoldigingen, zoals bedoeld in het vorige lid, moeten niet afzonderlijk beoordeeld worden.

§ 8. De commissarissen kunnen zich niet onafhankelijk verklaren wanneer de vennootschap waarvan zij de jaarrekening controleren of een Belgische vennootschap of een Belgische persoon die haar controleert of een :

- a) Belgische dochtervennootschap van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar jaarrekening, bedoeld in de artikelen 142 en 146, tijdens hun mandaat de bestemming is geweest van één of meer andere prestaties dan die welke krachtens de wet werden toevertrouwd aan de commissaris zoals bepaald in § 9

en worden uitgevoerd door hem of door een Belgische of buitenlandse persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of door een met de commissaris verbonden Belgische of buitenlandse vennootschap of Belgische of buitenlandse persoon als bepaald in artikel 11;

- b) buitenlandse dochtervennootschap van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar jaarrekening, bedoeld in artikelen 142 en 146, tijdens hun mandaat de bestemming is geweest van één of meer andere prestaties dan die welke krachtens de wet worden toevertrouwd aan de commissaris, zoals bepaald in § 9 en worden uitgevoerd door hemzelf of door een Belgische persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of door een met de commissaris verbonden Belgische vennootschap of persoon als bepaald in artikel 11.

§ 9. De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, genomen op initiatief van de minister van Economie en van de minister van Justitie, na advies van de Hoge raad voor de economische beroepen en het Instituut der bedrijfsrevisoren, limitatief de prestaties zoals bedoeld in paragraaf 8 die van aard zijn de onafhankelijkheid van de commissaris in het gedrang te brengen.

§ 10. Er wordt een advies- en controlecomité opgericht met zetel te Brussel en bekleed met rechtspersoonlijkheid. Dit comité verstrekt op verzoek van de commissaris een voorafgaandelijk advies over de verenigbaarheid van een prestatie met zijn onafhankelijke taakuitoefening. Dit comité kan tevens met betrekking tot de onafhankelijke taakuitoefening van een commissaris een zaak aanhangig maken bij het bevoegde tuchtorgaan van het Instituut der Bedrijfsrevisoren. Daartoe kan het comité alle nuttige informatie opvragen bij het Instituut der Bedrijfsrevisoren.

Het comité is samengesteld uit leden die niet behoren tot het beroep van bedrijfsrevisor en worden benoemd door de Koning op voordracht van de minister van Economie en de minister van Justitie voor een hernieuwbare periode van vijf jaar. Artikel 458 van het Strafwetboek is van toepassing op de leden van het comité. De Koning bepaalt de regels met betrekking tot de samenstelling, de organisatie, de werking en de financieringswijze van dit comité alsook de vergoeding van zijn leden. Onverminderd de mogelijkheid van het comité om, op de voorwaarden die de Koning vaststelt, bijdragen te ontvangen om zijn kosten en uitgaven te dekken, worden de werkingskosten van het comité gedragen door de rechtspersonen die hun jaarrekening, en in voorkomend geval hun geconsolideerde jaarrekening, openbaar moeten maken door neerlegging bij de Nationale Bank van België.

Op de voorwaarden die de Koning bepaalt int de Nationale Bank van België 0,50 euro per jaarrekening, en in voorkomend geval per geconsolideerde jaarrekening, die neergelegd wordt vanaf 1 januari 2004 en zij stort deze gelden aan het comité.

Afdeling II. - Bezoldiging

Art. 134. § 1. Voor de toepassing van onderhavig artikel wordt verstaan onder :

- a) “met de commissaris verbonden persoon” : iedere persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsver-

band staat alsook iedere vennootschap of persoon verbonden met de commissaris bedoeld in artikel 11.

- b) “gelijkgesteld mandaat” : een mandaat uitgevoerd in een vennootschap naar buitenlands recht dat vergelijkbaar is met dat van commissaris in een Belgische vennootschap.

§ 2. Bij de aanvang van de opdracht van de commissarissen wordt hun bezoldiging vastgesteld door de algemene vergadering. Deze bezoldiging bestaat in een vast bedrag dat de naleving van de controle-normen uitgevaardigd door het Instituut van de Bedrijfsrevisoren waarborgt. De bezoldiging kan niet worden gewijzigd dan met instemming van partijen. Ze wordt vermeld in de toelichting bij de jaarrekening.

§ 3. De bedragen van de bezoldiging verbonden aan uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap waarvan de commissaris de jaarrekening controleert, bedoeld in artikel 142, door de commissaris enerzijds, en door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, worden vermeld in de toelichting bij de jaarrekening volgens de volgende categorieën :

- 1° andere controle-opdrachten,
- 2° belastingadviesopdrachten, en
- 3° andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten.

§ 4. Het bedrag van de bezoldiging van de commissaris bedoeld in de tweede paragraaf enerzijds, en het bedrag van de bezoldiging verbonden aan de mandaten van commissaris of aan gelijkgestelde mandaten uitgevoerd door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, in een Belgische vennootschap onderworpen aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146, en binnen de dochtervennootschappen van deze laatste, worden vermeld :

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening, of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,
- b) alsook in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening krachtens artikel 112 op te stellen, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

§ 5. De bedragen van de bezoldiging verbonden aan uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146, en binnen de dochtervennootschappen van deze laatste, door de commissaris enerzijds, en door een met de commissaris verbonden persoon anderzijds, worden vermeld volgens de volgende categorieën :

- 1° andere controle-opdrachten,
- 2° belastingadviesopdrachten, en
- 3° andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten

- a) in de toelichting bij de geconsolideerde jaarrekening, of, bij gebrek aan geconsolideerde jaarrekening, in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die gebruik maakt van de vrijstelling voorzien in artikel 113 van dit Wetboek, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap die gebruik maakt van de voornoemde vrijstelling,
- b) alsook in de toelichting bij de jaarrekening van de vennootschap die vrijgesteld is van de verplichting om een geconsolideerde jaarrekening op te stellen krachtens artikel 112, tenzij deze vennootschap een dochtervennootschap is van een Belgische vennootschap.

§ 6. De bezoldiging van de commissaris bedoeld in de tweede paragraaf mag niet worden bepaald of beïnvloed door het verlenen van bijkomende diensten aan de vennootschap waarvan hij de jaarrekening, bedoeld in artikel 142, controleert of van een Belgische vennootschap die onderworpen is aan de wettelijke controle van haar geconsolideerde jaarrekening, bedoeld in artikel 146. Buiten deze bezoldigingen mogen de commissarissen geen enkel voordeel, in welke vorm ook, van de vennootschap ontvangen. De vennootschap mag hun geen leningen of voorschotten toestaan, noch te hunnen behoeve waarborgen stellen of geven.

Afdeling III. - Ontslag

Art. 135. §1. De commissarissen worden benoemd voor een hernieuwbare termijn van drie jaar. Op straffe van schadevergoeding kunnen zij tijdens hun opdracht alleen om wettige redenen worden ontslagen door de algemene vergadering. Meer in het bijzonder is een verschil van mening over een boekhoudkundige verwerking of een controleprocedure op zich geen wettige reden voor ontslag.

Behoudens gewichtige persoonlijke redenen mogen de commissarissen tijdens hun opdracht geen ontslag nemen tenzij ter algemene vergadering en nadat zij deze schriftelijk hebben ingelicht over de beweegredenen van hun ontslag.

§ 2. De gecontroleerde vennootschap en de commissaris stellen de Hoge Raad voor de Economische Beroepen, als bedoeld in artikel 54 van de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen, in kennis van het ontslag van de commissaris tijdens zijn opdracht en zetten op afdoende wijze de redenen hiervoor uiteen.

De Hoge Raad voor de Economische Beroepen bezorgt deze informatie binnen een maand aan de instellingen die deel uitmaken van het Belgisch systeem van publiek toezicht en die opgesomd zijn in artikel 43 van de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut van de Bedrijfsrevisoren en organisatie van het publiek toezicht op het beroep van bedrijfsrevisor.

Art. 136. Wanneer de algemene vergadering zich moet uitspreken over het ontslag van een commissaris, wordt aan de betrokkene onmiddellijk kennis gegeven van de inschrijving van deze aangelegenheid op de agenda. De commissaris kan aan de vennootschap schriftelijk kennis geven van zijn opmerkingen. Deze opmerkingen worden aangekondigd op de agenda, ter beschikking gesteld van de vennoten, overeenkomstig de artikelen 269, 381 en 535. In voorkomend geval wordt zonder verwijl ook een afschrift gezonden aan diegenen die voldaan hebben aan de formaliteiten die voor de toelating tot de algemene vergadering zijn voorgeschreven.

De vennootschap kan, bij een verzoekschrift waarvan vooraf aan de commissaris kennis wordt gegeven, aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel toestemming vragen om de vennoten geen kennis te geven van de opmerkingen die niet ter zake dienen of het aanzien van de vennootschap op onverantwoorde wijze kunnen schaden. De voorzitter van de rechtbank hoort de vennootschap en de commissaris in raadkamer en doet uitspraak in openbare terechtzitting. Tegen die beslissing staat geen verzet of hoger beroep open.

Afdeling IV. - Bevoegdheden

Art. 137. § 1. De commissarissen kunnen op elk oogenblik ter plaatse inzage nemen van de boeken, brieven, notulen en in het algemeen van alle documenten en geschriften van de vennootschap. Zij kunnen van het bestuursorgaan, van de gemachtigden en van de aangestelden van de vennootschap alle ophelderingen en inlichtingen vorderen en alle verificaties verrichten die zij nodig achten.

Zij kunnen van het bestuursorgaan vorderen ter zetel van de vennootschap in het bezit te worden gesteld van inlichtingen betreffende verbonden vennootschappen of betreffende andere vennootschappen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, voorzover zij deze inlichtingen nodig achten om de financiële toestand van de vennootschap te controleren.

Zij kunnen van het bestuursorgaan vorderen dat het aan derden de bevestiging vraagt van het bedrag van de vorderingen op, de schulden tegenover of van andere betrekkingen met de gecontroleerde vennootschap.

§ 2. De bevoegdheden bedoeld in § 1 kunnen door de commissarissen, alleen of gezamenlijk handelend, worden uitgeoefend.

Wanneer er verscheidene commissarissen zijn benoemd vormen zij een college. Zij kunnen de controle op de vennootschap onder elkaar verdelen.

Ten minste halfjaarlijks bezorgt het bestuursorgaan hun een boekhoudkundige staat, opgesteld volgens het schema van balans en resultatenrekening.

Art. 138. De commissarissen die ter gelegenheid van hun controlewerkzaamheden gewichtige en overeenstemmende feiten vaststellen die de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, moeten het bestuursorgaan hiervan schriftelijk en op een omstandige wijze op de hoogte brengen.

In dat geval moet het bestuursorgaan beraadslagen over de maatregelen die moeten worden genomen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren

De commissarissen kunnen afzien van de melding bedoeld in het eerste lid, wanneer ze vaststellen dat het bestuursorgaan reeds heeft beraadslaagd over de maatregelen die moeten worden genomen.

Indien binnen een maand na de kennisgeving van de melding bedoeld in het eerste lid, de commissarissen niet werden ingelicht over de beraadslaging door het bestuursorgaan over de genomen maatregelen of de in het vooruitzicht gestelde maatregelen om de continuïteit gedurende een redelijke termijn te vrijwaren, of indien ze oordelen dat de maatregelen de continuïteit in de bedrijfsuitoefening niet kunnen vrijwaren gedurende een redelijke termijn, kunnen ze hun vaststellingen meedelen aan de voorzitter van de rechtbank van koophandel. In dat geval is artikel 458 van het Strafwetboek niet toepasselijk.

Indien geen commissaris is benoemd, moet het bestuursorgaan, wanneer gewichtige en overeenstemmende feiten de continuïteit van de onderneming in het gedrang kunnen brengen, eveneens beraadslagen over de maatregelen die moeten worden genomen om de continuïteit van de onderneming gedurende een redelijke termijn te vrijwaren.

Art. 139. De commissarissen kunnen zich bij de uitoefening van hun taak, op hun kosten, doen bijstaan door aangestelden of andere personen voor wie zij instaan.

Afdeling V. - Aansprakelijkheid

Art. 140. De commissarissen zijn jegens de vennootschap aansprakelijk voor de tekortkomingen die zij in de uitoefening van hun taak begaan.

Zij zijn zowel jegens de vennootschap als jegens derden, hoofdelijk aansprakelijk voor alle schade die het gevolg is van overtreding van de bepalingen van dit wetboek of van de statuten. Ten aanzien van de overtredingen waaraan zij geen deel hebben gehad, worden zij van die aansprakelijkheid slechts ontheven wanneer zij aantonen dat zij hun taak naar behoren hebben vervuld en zij die overtredingen hebben aangeklaagd bij het bestuursorgaan en, in voorkomend geval, indien daar geen passend gevolg werd gegeven, op de eerste daaropvolgende algemene vergadering nadat zij er kennis van hebben gekregen.

Hoofdstuk II. - Controle op de jaarrekening

Art. 141. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op :

- 1° vennootschappen onder firma, gewone commanditaire vennootschappen en coöperatieve vennootschappen met onbeperkte aansprakelijkheid waarvan alle onbeperkt aansprakelijke vennoten natuurlijke personen zijn;
- 2° de niet-genoteerde kleine vennootschappen in de zin van artikel 15, met dien verstande dat voor de toepassing van dit hoofdstuk iedere vennootschap afzonderlijk wordt beschouwd, behoudens de vennootschappen die deel uitmaken van een groep die gehouden is een geconsolideerde jaarrekening op te stellen en te publiceren;
- 3° economische samenwerkingsverbanden, waarvan geen enkel lid onderworpen is aan de controle door een commissaris;
- 4° landbouwvennootschappen.

Art. 142. De controle in vennootschappen, op de financiële toestand, op de jaarrekening en op de regelmatigheid, ten aanzien van dit wetboek en de statuten, van de in de jaarrekening weergegeven verrichtingen, wordt opgedragen aan een of meer commissarissen.

Art. 143. De commissarissen stellen naar aanleiding van de jaarrekening een omstandig schriftelijk verslag op. Met het oog daarop overhandigt het bestuursorgaan van de vennootschap hen de nodige stukken, en dit ten minste één maand of, bij de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een markt als bedoeld in artikel 4, vijfenveertig dagen vóór de geplande datum van de algemene vergadering.

Art. 144. Het verslag van de commissarissen bedoeld in artikel 143 moet volgende elementen bevatten :

- 1° een inleiding, waarin ten minste wordt vermeld op welke jaarrekening de controle betrekking heeft en volgens welk boekhoudkundig referentiestelsel ze werd opgesteld;

- 2° een beschrijving van de reikwijdte van de controle, waarin ten minste wordt aangegeven welke normen voor de controle bij de uitvoering ervan zijn in acht genomen en of zij van het bestuursorgaan en aangestelden van de vennootschap de toelichtingen en de informatie hebben bekomen die nodig is voor hun controle;
- 3° een vermelding die aangeeft dat de boekhouding is gevoerd in overeenstemming met de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften die daarop van toepassing zijn;
- 4° een verklaring waarin de commissarissen hun oordeel geven of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van de vennootschap overeenkomstig het toepasselijk boekhoudkundig referentiestelsel en, in voorkomend geval, of de jaarrekening aan de wettelijke vereisten voldoet. De verklaring kan de vorm aannemen van een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud, een afkeurende verklaring, of indien de commissarissen geen oordeel kunnen uitspreken, een onthoudende verklaring;
- 5° een verwijzing naar bepaalde aangelegenheden waarop de commissarissen in het bijzonder de aandacht vestigen ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd opgenomen in de verklaring;
- 6° een vermelding die aangeeft of het jaarverslag de door de artikelen 95 en 96 vereiste inlichtingen bevat en in overeenstemming is met de jaarrekening voor hetzelfde boekjaar;
- 7° een vermelding die aangeeft of de winstbestemming die aan de algemene vergadering wordt voorgelegd, in overeenstemming is met de statuten en met dit Wetboek;
- 8° de vermelding of zij kennis hebben gekregen van verrichtingen gedaan of beslissingen genomen met overtreding van de statuten of van de bepalingen van dit Wetboek. Deze laatste vermelding kan echter worden weggelaten wanneer de openbaarmaking van de overtreding aan de vennootschap onverantwoorde schade kan berokkenen, onder meer omdat het bestuursorgaan gepaste maatregelen heeft genomen om de aldus ontstane onwettige toestand te verhelpen.

Het verslag wordt ondertekend en gedagtekend door de commissarissen.

Hoofdstuk III. - Controle op de geconsolideerde jaarrekening

Afdeling I. - Algemene regeling

Art. 145. Onverminderd andersluidende bepalingen in andere wetgevingen, is dit hoofdstuk niet van toepassing op:

- 1° kredietinstellingen die vallen onder de wet van 22 maart 1993 op het statuut van en het toezicht op de kredietinstellingen, de Nationale Bank van België, het Herdisconterings- en Waarborginstituut en de Deposito- en Consignatiekas;
- 2° vennootschappen die vallen onder het koninklijk besluit nr. 64 van 10 november 1967 tot regeling van het statuut van de portefeuillemaatschappijen;

- 3° beleggingsondernemingen die vallen onder de wet van 6 april 1995 inzake de secundaire markten, het statuut van en het toezicht op de beleggingsondernemingen, de bemiddelaars en de beleggingsadviseurs;
- 4° economische samenwerkingsverbanden;
- 5° landbouwvennootschappen.

Art. 146. De geconsolideerde jaarrekening moet worden gecontroleerd door de commissaris van de consoliderende vennootschap of door een of meer daartoe aangewezen bedrijfsrevisoren. Deze laatsten worden benoemd door de algemene vergadering.

In geval van een consortium, wordt de geconsolideerde jaarrekening gecontroleerd door de commissaris van ten minste een van de vennootschappen van het consortium of door een of meer bedrijfsrevisoren, die daartoe met onderlinge instemming zijn aangesteld; indien de geconsolideerde jaarrekening wordt opgesteld volgens de wetgeving en in de nationale munt van een buitenlandse vennootschap die tot het consortium behoort, mag zij worden gecontroleerd door de persoon belast met de controle van deze buitenlandse vennootschap.

De artikelen 133, 134, §§ 1 en 3, 135 en 136, zijn van toepassing op de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening, maar niet de functie van commissaris in de consoliderende vennootschap bekleedt.

Art. 147. De consoliderende vennootschap moet haar controlebevoegdheid aanwenden om van de in de consolidatie opgenomen of op te nemen vennootschappen te verkrijgen dat zij de met de controle van de geconsolideerde jaarrekening belaste bedrijfsrevisor toelaten ter plaatse de noodzakelijke controles te verrichten en dat zij hem op zijn verzoek alle noodzakelijke inlichtingen en bevestigingen verstrekken voor de naleving van de hem door de Koning opgelegde verplichtingen inzake het opstellen, de controle en de openbaarmaking van de geconsolideerde jaarrekening.

Art. 148. De commissarissen of de bedrijfsrevisoren aangesteld voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening stellen een omstandig schriftelijk verslag op dat de volgende elementen bevat :

- 1° een inleiding, waarin ten minste wordt vermeld op welke geconsolideerde jaarrekening de controle betrekking heeft en volgens welk boekhoudkundig referentiestelsel ze werd opgesteld;
- 2° een beschrijving van de reikwijdte van de controle, waarin ten minste wordt aangegeven welke normen voor de uitvoering van de controle in acht zijn genomen en of de commissarissen of de aangeduide bedrijfsrevisoren de toelichtingen en de informatie hebben bekomen die nodig is voor hun controle;
- 3° een verklaring, waarin de commissarissen of de aangestelde bedrijfsrevisoren hun oordeel geven of de geconsolideerde jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen, van de financiële toestand en van de resultaten van het geconsolideerd geheel overeenkomstig het toepasselijk boekhoudkundig referentiestelsel en, in voorkomend geval, of de geconsolideerde jaarrekening aan de wettelijke vereisten voldoet; de verklaring kan de vorm aannemen van een verklaring zonder voorbehoud, een verklaring met voorbehoud, een afkeurende verklaring of, indien de commissarissen of de bedrijfsrevisoren geen oordeel kunnen uitspreken, een onthoudende verklaring;

- 4° een verwijzing naar bepaalde aangelegenheden waarop de commissarissen of de aangestelde bedrijfsrevisoren in het bijzonder de aandacht vestigen ongeacht of al dan niet een voorbehoud werd opgenomen in de verklaring;
- 5° een vermelding die aangeeft of het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening de door de wet vereiste inlichtingen bevat en al dan niet in overeenstemming is met de geconsolideerde jaarrekening voor hetzelfde boekjaar.

Het verslag wordt door de commissarissen of aangestelde bedrijfsrevisoren ondertekend en gedagtekend.

Ingeval de jaarrekening van de moederonderneming aan de geconsolideerde jaarrekening is gehecht, kan het krachtens dit artikel vereiste verslag van de commissarissen of van de aangestelde bedrijfsrevisoren gecombineerd worden met het in artikel 144 vereiste verslag van de commissarissen betreffende de jaarrekening van de moederonderneming.

Afdeling II.- Koninklijke besluiten met betrekking tot de controle van de geconsolideerde jaarrekening

Art. 149. § 1. De Koning kan de regels met betrekking tot het laten controleren van de geconsolideerde jaarrekening evenals tot het opmaken van een controleverslag aanpassen en aanvullen naar gelang van de bedrijfstakken of economische sectoren.

Het eerste lid is niet van toepassing op de vennootschappen waarvan het voorwerp de verzekering is en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen.

§ 2. De Koning kan voor bepaalde vennootschappen, die een zekere omvang, door Hem bepaald, niet te boven gaan, de regels met betrekking tot het laten controleren van de geconsolideerde jaarrekening alsook die met betrekking tot het opmaken van een controleverslag aanpassen en aanvullen, alsmede voor die vennootschappen vrijstelling geven van de toepassing van alle of bepaalde van die regels. Deze aanpassingen, aanvullingen en vrijstellingen kunnen verschillen naar gelang van het voorwerp van de bedoelde besluiten en de rechtsvorm van de vennootschap.

Art. 150. De minister die de Economische Zaken onder zijn bevoegdheden heeft, kan in bijzondere gevallen, na een met redenen omkleed advies van de Commissie voor Boekhoudkundige Normen, toestaan dat wordt afgeweken van de artikelen 146 tot 148 en van de regels die krachtens artikel 149 zijn gesteld.

De Commissie voor Boekhoudkundige Normen wordt in kennis gesteld van het besluit van de minister.

Het eerste lid is niet van toepassing op de vennootschappen die de verzekering tot voorwerp hebben en die door de Koning zijn toegelaten op grond van de wetgeving betreffende de controle op de verzekeringsondernemingen.

Hoofdstuk IV. – Controle in vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht

Afdeling I. – Aard van de controle

Art. 151. In elke vennootschap waar een ondernemingsraad moet worden opgericht krachtens de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, met uitzondering van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, worden één of meer bedrijfsrevisoren benoemd met als taak :

- 1° verslag uit te brengen bij de ondernemingsraad over de jaarrekening en over het jaarverslag overeenkomstig de artikelen 143 en 144;
- 2° de getrouwheid en volledigheid te certificeren van de economische en financiële inlichtingen die het bestuursorgaan aan de ondernemingsraad verstrekt, voor zover deze inlichtingen uit de boekhouding, uit de jaarrekening van de vennootschap blijken of uit andere verifieerbare stukken voortvloeien;
- 3° in het bijzonder ten behoeve van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad de betekenis van de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen ten aanzien van de financiële structuur en de evolutie in de financiële toestand van de onderneming te verklaren en te ontleden;
- 4° indien hij van oordeel is de in het 2° bedoelde certificering niet te kunnen afgeven of indien hij leemten vaststelt, in de aan de ondernemingsraad verstrekte economische en financiële inlichtingen, het bestuursorgaan daarvan op de hoogte te brengen en, indien deze daaraan geen gevolg geeft binnen de maand die volgt op zijn tussenkomst, op eigen initiatief de ondernemingsraad daarvan in kennis te stellen.

Art. 152. Het bestuursorgaan overhandigt aan de bedrijfsrevisor een afschrift van de economische en financiële inlichtingen die hij de ondernemingsraad schriftelijk verstrekt.

Art. 153. De dagorde en de notulen van de vergaderingen van de ondernemingsraad waarop economische en financiële inlichtingen worden verstrekt of besproken, worden tegelijkertijd aan de leden en aan de bedrijfsrevisor medegedeeld.

Art. 154. De bedrijfsrevisor mag de vergaderingen van de ondernemingsraad bijwonen.

Hij moet ze bijwonen wanneer zulks hem wordt verzocht door het bestuursorgaan of door de door de werknemers benoemde leden die daartoe hebben besloten bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen.

Afdeling II. – Vennootschappen waar een commissaris is aangesteld

Art. 155. Indien in een vennootschap een commissaris moet worden aangesteld krachtens deze titel, wordt de taak bedoeld in de artikel 151 tot 154 uitgeoefend door deze commissaris.

Art. 156. De commissarissen van de vennootschap bedoeld in artikel 155 worden benoemd op voordracht van de ondernemingsraad, beraadslagend op initiatief en op voorstel van het bestuursorgaan en beslissend bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

Indien de vennootschap krachtens de wet verplicht is om een auditcomité op te richten, wordt het voorstel van het bestuursorgaan uitgebracht op voorstel van het auditcomité. Dit voorstel van het auditcomité wordt ter informatie aan de ondernemingsraad meegegeed.

Voor de vernieuwing van het mandaat van de commissarissen wordt dezelfde procedure gevolgd.

Art. 157. Indien over dit voorstel in de ondernemingsraad niet de vereiste meerderheden zoals bepaald in artikel 156, eerste lid, kunnen worden bereikt, en indien, in het algemeen, men in gebreke blijft één of meer commissarissen, voorgedragen met toepassing van artikel 156, eerste lid, te benoemen, wordt op verzoekschrift van elke belanghebbende, door de voorzitter van de rechtbank van koophandel in het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap haar zetel heeft gevestigd, zitting houdend zoals in kort geding, een bedrijfsrevisor benoemd wiens bezoldiging hij vaststelt en die belast wordt met de taak van commissaris en met de opdrachten bedoeld in de artikel 151 tot 154, totdat regelmatig in zijn vervanging is voorzien.

Deze benoeming door de voorzitter van de rechtbank van koophandel geschiedt na advies van de ondernemingsraad ingeval deze laatste niet werd gevraagd om te beraadslagen over de benoeming van de commissaris overeenkomstig artikel 156, eerste lid.

Art. 158. Aan de ondernemingsraad wordt het bedrag van de bezoldiging van de commissarissen ter informatie medegedeeld. Deze bezoldiging vergoedt hun opdracht als commissaris en hun taak en opdrachten die zij vervullen krachtens de artikelen 151 tot 154. Op verzoek van de door de werknemers benoemde leden van de ondernemingsraad, die daartoe hebben besloten bij meerderheid van de door hen uitgebrachte stemmen, legt de commissaris aan de ondernemingsraad een raming voor van de omvang van de prestaties vereist voor de vervulling van deze taak en van deze opdrachten.

Art. 159. De commissaris kan in de loop van zijn mandaat slechts worden ontslagen op voorstel of op eensluidend advies van de ondernemingsraad die beslist bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door zijn leden en bij meerderheid van de stemmen uitgebracht door de leden benoemd door de werknemers.

Dient een commissaris ontslag in, dan moet hij de ondernemingsraad schriftelijk kennis geven van de redenen voor zijn ontslag.

Art. 160. Elke beslissing inzake benoeming, vernieuwing van het mandaat of ontslag, zonder naleving van de artikelen 156 tot 159 is nietig. De nietigheid wordt uitgesproken door de voorzitter van de rechtbank van koophandel van de zetel van de vennootschap, zitting houdend zoals in kort geding.

Afdeling III. – Vennootschappen waar geen commissaris is aangesteld

Art. 161. In een vennootschap waar geen commissaris is aangesteld, wordt een bedrijfsrevisor die wordt belast met de taak bedoeld in de artikelen 151 tot 154, benoemd door de algemene vergadering.

Art. 162. Behoudens in de gevallen waarin dit wetboek ervan afwijkt, zijn de artikelen 130 tot 140 van overeenkomstige toepassing op de bedrijfsrevisoren benoemd in vennootschappen waarin geen commissaris is aangesteld.

De voordracht, de vernieuwing van het mandaat en het ontslag van de bedrijfsrevisor gebeuren overeenkomstig de artikelen 156 tot 160.

Art. 163. Voor burgerlijke vennootschappen met één van de in boek V bedoelde rechtsvormen, wordt de opdracht van de voorzitter van rechtbank van koophandel bedoeld in de

artikelen 157 en 160, vervuld door de voorzitter van de arbeidsrechtbank van het rechtsgebied waarbinnen de vennootschap haar zetel heeft gevestigd, zitting houdend zoals in kort geding bevoegd

Afdeling IV. – Koninklijke besluiten met betrekking tot de controle op vennootschappen waar een ondernemingsraad werd opgericht

Art. 164 §1. De Koning kan nadere regels vaststellen voor de toepassing van de artikelen 151 tot 163. Hij kan bepalen dat deze artikelen of sommige regels ervan slechts toepasselijk zijn in zover de ondernemingsraad terzake niet anders heeft beslist.

§2. Alvorens de bij §1 voorziene verordenende maatregelen te nemen wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad of van het bevoegde paritair comité of, bij ontstentenis ervan, 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 bijzondere raadgevende commissie.

De krachtens dit artikel geraadpleegde instellingen brengen hun advies uit binnen twee maanden volgend op het tot hen gericht verzoek, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

Hoofdstuk V. - Individuele onderzoeks- en controlebevoegdheid van vennoten.

Art. 165. Moet met toepassing van artikel 141 geen commissaris worden benoemd, dan is het bestuursorgaan er niettemin toe verplicht het verzoek van één of meer vennoten tot benoeming van een commissaris, belast met de taak bedoeld in artikel 142, voor te leggen aan het bevoegde orgaan.

Art. 166. Wordt geen commissaris benoemd, dan heeft, niettegenstaande enige andersluidende statutaire bepaling, iedere vennoot individueel de onderzoeks- en controlebevoegdheid van een commissaris. Hij kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een accountant.

Art. 167. De vergoeding van de accountant bedoeld in artikel 166 komt ten laste van de vennootschap indien hij met haar toestemming werd benoemd of indien deze vergoeding door haar ten laste moet worden genomen krachtens een rechterlijke beslissing. In deze gevallen worden de opmerkingen van de accountant megedeeld aan de vennootschap.

Hoofdstuk VI. - Deskundigen

Art. 168. Op verzoek van één of meer vennoten die ten minste 1 % hebben van het geheel aantal stemmen, of die effecten bezitten die een gedeelte van het kapitaal vertegenwoordigen ter waarde van ten minste 1 250 000 EUR, kan de rechtbank, indien er aanwijzingen zijn dat de belangen van de vennootschap op ernstige wijze in gevaar komen of dreigen te komen, één of meer deskundigen aanstellen om de boeken en de rekeningen van de vennootschap na te zien en ook de verrichtingen die haar organen hebben gedaan.

Art. 169. De vordering bedoeld in artikel 168 wordt bij dagvaarding ingeleid. De rechtbank hoort de partijen in raadkamer, en doet uitspraak in openbare terechtzitting.

Het vonnis vermeldt de problemen of de soorten problemen waarop het onderzoek betrekking zal hebben. Het bepaalt het bedrag dat de eisers in voorkomend geval vooraf in consignatie moeten geven voor de betaling van de kosten.

Deze kosten kunnen gevoegd worden bij die van het geding waartoe de bevonden feiten aanleiding zouden kunnen geven. De rechtbank beslist of het verslag moet worden bekendgemaakt. Zij kan onder meer beslissen dat het verslag op kosten van de vennootschap moet worden bekendgemaakt volgens de regels die zij bepaalt.

(titel IV, hoofdstuk I, afdeling I. Raad van Bestuur)

Art. 524. §4. In de ondernemingen waar een ondernemingsraad werd ingesteld in uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, wordt de benoeming van de kandidaten tot onafhankelijk bestuurder voorafgaand aan de benoeming door de algemene vergadering, ter kennisgeving aan de ondernemingsraad medegedeeld. Eenzelfde procedure is vereist bij hernieuwing van het mandaat.

De onafhankelijke bestuurders in de zin van § 2, eerste lid, voldoen aan de criteria van artikel 526ter.

(titel IV, hoofdstuk I, afdeling II1bis – Auditcomité)

Art. 526bis. § 1. De genoteerde vennootschappen in de zin van artikel 4 richten een auditcomité op binnen hun raad van bestuur.

§ 2. Het auditcomité is samengesteld uit niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur. Ten minste één lid van het auditcomité is een onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526ter, en beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit.

§ 3. Vennootschappen die op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoen :

- a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen,
- b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43.000.000 euro,
- c) jaarlijkse netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50.000.000 euro,

zijn niet verplicht om een auditcomité op te richten binnen hun raad van bestuur, maar in dat geval moeten de aan het auditcomité toegewezen taken worden uitgevoerd door de raad van bestuur als geheel, op voorwaarde dat die vennootschappen over ten minste één onafhankelijk bestuurder beschikken en dat, ingeval de voorzitter van de raad van bestuur een uitvoerend lid is, hij het voorzitterschap van dit orgaan niet waarneemt als dit optreedt in de hoedanigheid van auditcomité.

Onder meer de volgende personen worden beschouwd als uitvoerend lid van de raad van bestuur : elke bestuurder die lid is van het directiecomité als bedoeld in de artikelen 524bis en 524ter en elke bestuurder aan wie het dagelijks bestuur in de zin van artikel 525 is opgedragen.

§ 4. Onverminderd de wettelijke opdrachten van de raad van bestuur heeft het auditcomité minstens de volgende taken :

- a) monitoring van het financiële verslaggevingsproces;
- b) monitoring van de doeltreffendheid van de systemen voor interne controle en risicobeheer van de vennootschap;
- c) indien er een interne audit bestaat, monitoring van de interne audit en van zijn doeltreffendheid;
- d) monitoring van de wettelijke controle van de jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening, inclusief opvolging van de vragen en aanbevelingen geformuleerd door de com-

missaris en, in voorkomend geval, door de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening;

- e) beoordeling en monitoring van de onafhankelijkheid van de commissaris en, in voorkomend geval, van de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening, waarbij met name wordt gelet op de verlening van bijkomende diensten aan de vennootschap.

Het auditcomité brengt bij de raad van bestuur geregeld verslag uit over de uitoefening van zijn taken, en ten minste wanneer de raad van bestuur de jaarrekening, de geconsolideerde jaarrekening en, in voorkomend geval, de voor publicatie bestemde verkorte financiële overzichten opstelt.

§ 5. Onverminderd de wettelijke bepalingen die erin voorzien dat de commissaris verslagen of waarschuwingen richt aan organen van de vennootschap, brengt de commissaris en, in voorkomend geval, de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening, bij het auditcomité verslag uit over belangrijke zaken die bij de uitoefening van zijn wettelijke controle van de jaarrekeningen aan het licht zijn gekomen, en meer bepaald over ernstige tekortkomingen in de interne controle met betrekking tot de financiële verslaggeving.

§ 6. De commissaris en, in voorkomend geval, de bedrijfsrevisor die instaat voor de controle van de geconsolideerde jaarrekening :

- a) bevestigen jaarlijks aan het auditcomité schriftelijk hun onafhankelijkheid van de vennootschap;
- b) melden jaarlijks alle voor de vennootschap verrichte bijkomende diensten aan het auditcomité;
- c) voeren overleg met het auditcomité over de bedreigingen voor hun onafhankelijkheid en de veiligheidsmaatregelen die genomen zijn om deze bedreigingen in te perken, zoals door hen onderbouwd.

§ 7. De volgende vennootschappen zijn vrijgesteld van de verplichting tot instelling van een auditcomité als bedoeld in de §§ 1 tot 5 :

- a) elke vennootschap die een openbare instelling voor collectieve belegging met een veranderlijk aantal rechten van deelneming is als omschreven in artikel 10 van de wet van 20 juli 2004 betreffende bepaalde vormen van collectief beheer van beleggingsportefeuilles;
- b) elke vennootschap waarvan de enige zakelijke activiteit bestaat in het uitgeven van door activa gedekte waardepapieren, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 5, van Verordening (EG) nr. 809/2004 van de Europese Commissie; in dat geval zet de vennootschap aan het publiek uiteen waarom zij het niet dienstig acht hetzij een auditcomité in te stellen, hetzij de raad van bestuur te belasten met de uitvoering van de taken van een auditcomité.

Art. 526ter. De onafhankelijk bestuurder in de zin van artikel 526bis, § 2, dient ten minste te voldoen aan volgende criteria :

- 1° gedurende een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan zijn benoeming, noch in de vennootschap, noch in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een mandaat van uitvoerend lid van het bestuursorgaan of een functie van lid van het directiecomité of van persoon belast met het dagelijks bestuur hebben uitgeoefend;

- 2° niet meer dan drie opeenvolgende mandaten als niet-uitvoerend bestuurder in de raad van bestuur hebben uitgeoefend, zonder dat dit tijdvak langer mag zijn dan twaalf jaar;
- 3° gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn benoeming, geen deel hebben uitgemaakt van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11;
- 4° geen vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, buiten de tantièmes en de vergoeding die hij eventueel ontvangt of heeft ontvangen als niet-uitvoerend lid van het bestuursorgaan of lid van het toezichthoudende orgaan;
- 5° a) geen maatschappelijke rechten bezitten die een tiende of meer vertegenwoordigen van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van de vennootschap;
- b) indien hij maatschappelijke rechten bezit die een quotum van minder dan 10 % vertegenwoordigen :
- mogen die maatschappelijke rechten samen met de maatschappelijke rechten die in dezelfde vennootschap worden aangehouden door vennootschappen waarover de onafhankelijk bestuurder controle heeft, geen tiende bereiken van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van de vennootschap;
- of
- mogen de daden van beschikking over die aandelen of de uitoefening van de daaraan verbonden rechten niet onderworpen zijn aan overeenkomsten of aan eenzijdige verbintenissen die het onafhankelijk lid van het bestuursorgaan heeft aangegaan;
- c) in geen geval een aandeelhouder vertegenwoordigen die onder de voorwaarden valt van dit punt;
- 6° geen significante zakelijke relatie hebben of in het voorbije boekjaar hebben gehad met de vennootschap of met een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, noch rechtstreeks noch als vennoot, aandeelhouder, lid van het bestuursorgaan of lid van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van een vennootschap of persoon die een dergelijke relatie onderhoudt;
- 7° in de voorbije drie jaar geen vennoot of werknemer zijn geweest van de huidige of vorige commissaris van de vennootschap of van een daarmee verbonden vennootschap of persoon in de zin van artikel 11;
- 8° geen uitvoerend lid zijn van het bestuursorgaan van een andere vennootschap waarin een uitvoerend bestuurder van de vennootschap zetelt in de hoedanigheid van niet-uitvoerend lid van het bestuursorgaan of als lid van het toezichthoudende orgaan, en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de vennootschap uit hoofde van functies bij andere vennootschappen of organen;
- 9° geen echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten tot de tweede graad hebben die in de vennootschap of in een daarmee verbonden vennootschap of persoon zoals bepaald in artikel 11, een mandaat van lid van het bestuursorgaan, lid

van het directiecomité, persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel, in de zin van artikel 19, 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, uitoefenen, of die zich een van de andere in de punten 1° tot 8° beschreven gevallen bevinden.

Het benoemingsbesluit maakt melding van de motieven op grond waarvan de hoedanigheid van onafhankelijk bestuurder wordt toegekend.

De Koning, alsook de statuten, kunnen in bijkomende of strengere criteria voorzien.

(titel IV, hoofdstuk I, afdeling II1ter – Remuneratiecomité)

Art. 526quater. § 1. De vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt richten een remuneratiecomité op binnen hun raad van bestuur.

§ 2. Het remuneratiecomité is samengesteld uit niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur. Onder meer de volgende personen worden beschouwd als uitvoerend lid van de raad van bestuur : elke bestuurder die lid is van het directiecomité als bedoeld in de artikelen 524bis en 524ter en elke bestuurder aan wie het dagelijks bestuur in de zin van artikel 525 is opgedragen.

Het remuneratiecomité is samengesteld uit een meerderheid van onafhankelijke bestuurders in de zin van artikel 526ter, en beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van remuneratiebeleid.

§ 3. Onverminderd paragraaf 2, zit de voorzitter van de raad van bestuur of een andere niet-uitvoerend bestuurder dit comité voor.

§ 4. Vennootschappen die op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoen :

- a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen,
 - b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43.000.000 euro,
 - c) jaarlijks netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50.000.000 euro,
- zijn niet verplicht om een remuneratiecomité op te richten binnen hun raad van bestuur, maar in dat geval moeten de aan het remuneratiecomité toegewezen taken worden uitgevoerd door de raad van bestuur als geheel, op voorwaarde dat die vennootschappen over ten minste één onafhankelijk bestuurder beschikken en dat, ingeval de voorzitter van de raad van bestuur een uitvoerend lid is, hij het voorzitterschap van dit orgaan niet waarneemt als dit optreedt in de hoedanigheid van remuneratiecomité.

§ 5. Onverminderd de wettelijke opdrachten van de raad van bestuur heeft het remuneratiecomité minstens de volgende taken :

- a) het remuneratiecomité doet voorstellen aan de raad van bestuur over het remuneratiebeleid van bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid, en de personen belast met het dagelijks bestuur, alsook, waar toepasselijk, over de daaruit voortvloeiende voorstellen die door de raad van bestuur dienen te worden voorgelegd aan de aandeelhouders;

- b) het remuneratiecomité doet voorstellen aan de raad van bestuur over de individuele remuneratie van de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid, en de personen belast met het dagelijks bestuur, met inbegrip van variabele remuneratie en lange termijn prestatiepremies al dan niet gebonden aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, en van vertrekvergoedingen, en waar toepasselijk, de daaruit voortvloeiende voorstellen die door de raad van bestuur dienen te worden voorgelegd aan de aandeelhouders;
- c) het remuneratiecomité bereidt het remuneratieverslag voor dat door de raad van bestuur wordt gevoegd in de verklaring bedoeld in artikel 96, § 2;
- d) het remuneratiecomité licht het remuneratieverslag toe op de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders.

§ 6. Het remuneratiecomité komt ten minste tweemaal per jaar samen en telkens wanneer het dit noodzakelijk acht om zijn taken naar behoren te vervullen.

Het remuneratiecomité brengt bij de raad van bestuur geregeld verslag uit over de uitoefening van zijn taken.

De raad van bestuur deelt het remuneratieverslag, zoals bedoeld in paragraaf 5, c), mee aan de ondernemingsraad, of, zo er geen is, aan de werknemersafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, zo er geen is, aan de syndicale afvaardiging.

§ 7. De hoofdvertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, de voorzitter van het directiecomité, de hoofdvertegenwoordiger van de andere leiders bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid, of de hoofdvertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur neemt met raadgevende stem deel aan de vergaderingen van het remuneratiecomité wanneer dit de remuneratie van de andere uitvoerende bestuurders, de andere leden van het directiecomité, de andere leiders bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid, of de personen belast met het dagelijks bestuur behandelt.

§ 8. De volgende vennootschappen zijn vrijgesteld van de verplichting tot instelling van een remuneratiecomité als bedoeld in de paragrafen 1 tot 7 :

- a) elke vennootschap die een openbare instelling voor collectieve belegging met een veranderlijk aantal rechten van deelneming is als omschreven in artikel 10 van de wet van 20 juli 2004 betreffende bepaalde vormen van collectief beheer van beleggingsportefeuilles;
- b) elke vennootschap waarvan de enige zakelijke activiteit bestaat in het uitgeven van door activa gedekte waardepapieren, zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 5, van Verordening (EG) nr. 809/2004 van de Europese Commissie; in dat geval zet de vennootschap aan het publiek uiteen waarom zij het niet dienstig acht hetzij een remuneratiecomité in te stellen, hetzij de raad van bestuur te belasten met de uitvoering van de taken van een remuneratiecomité.

(titel IV, hoofdstuk II, afdeling II. Gewone algemene vergadering)

Art. 552. Ieder jaar moet ten minste één algemene vergadering worden gehouden in de gemeente, op de dag en het uur bij de statuten bepaald.

Art. 553. Vijftien dagen voor de algemene vergadering of, bij de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een markt als bedoeld in artikel 4, zodra

de oproeping tot de vergadering is gepubliceerd mogen de aandeelhouders, de houders van obligaties, warrants en certificaten die met medewerking van de vennootschap werden uitgegeven, ter zetel van de vennootschap kennisnemen van :

- 1° de jaarrekening;
- 2° in voorkomend geval, de geconsolideerde jaarrekening;
- 3° de lijst der aandeelhouders die hun aandelen niet hebben volgestort, met vermelding van het getal van hun aandelen en van hun woonplaats;
- 4° de lijst der openbare fondsen, aandelen, obligaties en andere effecten van vennootschappen die de portefeuille uitmaken;
- 5° het jaarverslag en het verslag van de commissarissen.

De jaarrekening, het jaarverslag en het verslag van de commissarissen worden ter beschikking gesteld overeenkomstig artikel 535.

Art. 554. De algemene vergadering hoort het jaarverslag en het verslag van de commissarissen en behandelt de jaarrekening.

Na de goedkeuring van de jaarrekening, beslist de algemene vergadering bij afzonderlijke stemming over de aan de bestuurders en commissarissen te verlenen kwijting. Deze kwijting is alleen dan rechtsgeldig, wanneer de ware toestand van de vennootschap niet wordt verborgen door enige weglating of onjuiste opgave in de jaarrekening, en, wat de extrastatutaire of met dit wetboek strijdige verrichtingen betreft, wanneer deze bepaaldelijk zijn aangegeven in de oproeping.

Eveneens beslist de algemene vergadering van de vennootschap waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bij afzonderlijke stemming, over het remuneratieverslag.

Indien een overeenkomst met een uitvoerend bestuurder, een lid van het directiecomité, een andere leider bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid, of een persoon belast met het dagelijks bestuur van een vennootschap waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt voorziet in een vertrekvergoeding die hoger is dan 12 maanden loon of, op gemotiveerd advies van het remuneratiecomité, hoger dan 18 maanden loon, moet die afwijkende bepaling over de vertrekvergoeding vooraf worden goedgekeurd door de eerstvolgende gewone algemene vergadering. Elk hiermee strijdig beding is van rechtswege nietig.

Het aldus aan de algemene vergadering voorgelegde verzoek om een hogere vertrekvergoeding toe te kennen zoals bepaald in het voorgaande lid, moet dertig dagen voor de datum voor de publicatie van de oproeping tot de eerstvolgende gewone algemene vergadering worden meegedeeld aan de ondernemingsraad, of, zo er geen is, aan de werknemersafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, zo er geen is, aan de syndicale afvaardiging. Op vraag, naargelang het geval, van een van de partijen in de ondernemingsraad, van de syndicale afvaardiging of van de werknemersafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk, brengt deze een advies uit aan de algemene vergadering. De vraag om een advies moet tenminste twintig dagen voor de datum voor de publicatie van de oproeping worden ingediend. Het advies wordt uiterlijk op de dag van de publicatie van de oproeping gegeven en op de website van de vennootschap gepubliceerd.

De persoonsgegevens die aldus, naargelang het geval, aan de ondernemingsraad, aan de syndicale afvaardiging of aan de werknemersafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk worden overgelegd, mogen door laatstgenoemden enkel worden bekendgemaakt voor doeleinden van het in vorig lid bedoeld advies aan de algemene vergadering.

Indien een overeenkomst met een niet uitvoerende bestuurder, van een vennootschap waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt voorziet in een variabele vergoeding, moet die bepaling over de variabele vergoeding vooraf worden goedgekeurd door de eerstvolgende gewone algemene vergadering. Elk hiermee strijdig beding is van rechtswege nietig.

De bepalingen van het vijfde en zesde lid zijn mutatis mutandis van toepassing op het voorgaande lid.

Art. 555. De raad van bestuur heeft het recht, tijdens de zitting, de beslissing met betrekking tot de goedkeuring van de jaarrekening drie weken uit te stellen. Bij de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een markt als bedoeld in artikel 4, bedraagt deze termijn vijf weken. Deze verdaging doet geen afbreuk aan de andere genomen besluiten, behoudens andersluidende beslissing van de algemene vergadering hieromtrent. De volgende vergadering heeft het recht de jaarrekening definitief vast te stellen.

(titel V, hoofdstuk I. - kapitaalverhoging)

Afdeling V. - Kapitaalverhoging ten gunste van het personeel

Art. 609. § 1. De vennootschappen die in de loop van de laatste drie boekjaren ten minste twee dividenden hebben uitgekeerd, kunnen tot kapitaalverhoging overgaan door de uitgifte van aandelen met stemrecht, die geheel of gedeeltelijk bestemd zijn voor het geheel van de personeelsleden van die vennootschappen of voor het geheel van de personeelsleden van hun dochtervennootschappen.

Over het beginsel om over te gaan tot de in het eerste lid bedoelde verrichting moet overleg worden gepleegd in de centrale ondernemingsraad van de vennootschap. Over de wijze waarop de vennootschap die ten uitvoer brengt moet dezelfde ondernemingsraad een advies uitbrengen.

Het maximumbedrag van een dergelijke kapitaalverhoging die tijdens een lopend boekjaar en de vier voorgaande boekjaren heeft plaatsgehad, mag niet meer bedragen dan 20 % van het maatschappelijk kapitaal, de voorgenomen kapitaalverhoging inbegrepen.

De aandelen waarop in het kader van deze verrichting door de leden van het personeel onder de in § 2 gestelde voorwaarden is ingeschreven, moeten op naam zijn gesteld. Zij kunnen niet worden overgedragen gedurende een periode van vijf jaar te rekenen van de inschrijving.

§ 2. Met inachtneming van de vereisten voor kapitaalverhoging stelt de algemene vergadering of de raad van bestuur, naargelang van het geval, de voorwaarden met betrekking tot die verrichting vast :

- 1° de anciënniteit die de leden van het personeel op de datum van de opening van de inschrijving moeten hebben om voor de uitgifte in aanmerking te komen, en die niet lager mag zijn dan zes maanden en niet hoger dan drie jaar;
- 2° de termijn toegekend aan de leden van het personeel voor de uitoefening van hun rechten, die niet minder mag bedragen dan dertig dagen, en niet meer dan drie maanden te rekenen van de opening van de inschrijving;
- 3° de termijn die aan de inschrijvers kan worden toegekend voor de volstorting van hun effecten en die niet meer mag bedragen dan drie jaar te rekenen van het verstrijken van de termijn die aan de leden van het personeel voor de uitoefening van hun rechten is toegekend;
- 4° de uitgifteprijs van die aandelen die niet lager mag zijn dan 80 % van de prijs die door het verslag van de raad van bestuur en door het verslag van de commissaris, bedrijfsrevisor of externe accountant, bedoeld in artikel 596, gerechtvaardigd wordt.

§ 3. Een personeelslid bedoeld in § 1 en § 2 kan de overdracht van zijn aandelen verkrijgen in geval van afdanking of pensionering, zijn overlijden of dat van zijn echtgenoot, de invaliditeit van de betrokkene of van zijn echtgenoot.

Ten minste tien dagen voor de opening van de inschrijving moeten alle personeelsleden die voor inschrijving in aanmerking komen, ingelicht worden omtrent de voorgestelde voorwaarden. Zij kunnen mededeling van de in artikelen 98 en 100 bedoelde bescheiden van de vennootschap verkrijgen.

BOEK XIV: Het economisch samenwerkingsverband

Art. 871. De ondernemingen die over een ondernemingsraad beschikken en lid zijn van een samenwerkingsverband zijn ertoe gehouden aan hun ondernemingsraad de inlichtingen te verstrekken met betrekking tot het samenwerkingsverband waarvan zij deel uitmaken, zoals die zijn bepaald in de artikelen 5, 8, 11 en 14 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen

(B.S. 6 februari 2001)

BOEK II: Jaarrekening, geconsolideerde jaarrekening en formaliteiten inzake de openbaarmaking

TITEL I. - Jaarrekening

Hoofdstuk I. – Algemene principes

Art. 22. De jaarrekening omvat de balans, de resultatenrekening en de toelichting.

Deze documenten vormen een geheel.

In de jaarrekening worden de bedragen in euro uitgedrukt.

Art. 23. De jaarrekening wordt opgesteld overeenkomstig de bepalingen van deze titel.

Art. 24. De jaarrekening moet een getrouw beeld geven van het vermogen, de financiële positie en het resultaat van de vennootschap.

Wanneer de toepassing van de bepalingen van deze titel niet volstaat om te voldoen aan dit voorschrift moeten aanvullende inlichtingen worden verstrekt in de toelichting.

Art. 25. § 1. De jaarrekening moet duidelijk worden opgesteld en stelselmatig weergeven, enerzijds, de aard en het bedrag, op de dag waarop het boekjaar wordt afgesloten, van de bezittingen en rechten van de vennootschap, van haar schulden en verplichtingen evenals van haar eigen middelen, en anderzijds, voor het op die dag afgesloten boekjaar, de aard en het bedrag van haar kosten en haar opbrengsten.

§ 2. Compensatie tussen tegoeden en schulden, tussen rechten en verplichtingen en tussen kosten en opbrengsten is verboden, behalve in de gevallen voorzien door deze titel.

§ 3. In de toelichting worden per soort vermeld de rechten en verplichtingen die niet in de balans voorkomen en die het vermogen, de financiële positie of het resultaat van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden.

Belangrijke rechten en verplichtingen die niet kunnen worden gecijferd, worden op passende wijze vermeld in de toelichting.

Art. 26. § 1. De balans wordt opgesteld na toewijzing, dit wil zeggen, rekening houdend met de beslissingen tot besteding van het saldo van de resultatenrekening en van het overgedragen resultaat.

Wanneer die toewijzing bij gebreke van een beslissing van het bevoegde orgaan niet definitief is, wordt de balans opgesteld onder de opschortende voorwaarde van die beslissing.

§ 2. De beginbalans van een boekjaar moet, onverminderd de toepassing van artikel 83, tweede lid, overeenstemmen met de eindbalans van het voorafgaande boekjaar.

Art. 27. Het rekeningenstelsel van de vennootschap moet zodanig worden opgevat of aangepast dat de balans en de resultatenrekening zonder toevoeging of weglating voortvloeien uit de balans van de desbetreffende rekeningen, opgemaakt na het in overeenstemming brengen bedoeld in artikel 10, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen.

Hoofdstuk II. – Waarderingsregels

Afdeling I. – Algemene beginselen

Art. 28. § 1. Elke vennootschap bepaalt de regels die, met nakoming van de bepalingen van dit hoofdstuk, doch rekening gehouden met haar eigen kenmerken, gelden voor de waardering van de inventaris bedoeld in artikel 9, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen, en, onder meer, voor de vorming en de aanpassing van afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen voor risico's en kosten evenals voor de herwaarderingen.

Deze regels worden bepaald door het bestuursorgaan van de vennootschap en vastgelegd in het boek bedoeld in artikel 9, § 1, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen. Ze worden samengevat in de toelichting; overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel 24, eerste lid, moet deze samenvatting voldoende nauwkeurig zijn zodat inzicht wordt verkregen in de toegepaste waarderingsmethoden.

Onverminderd § 2 wordt bij de vaststelling en toepassing van deze waarderingsregels ervan uitgegaan dat de vennootschap haar bedrijf zal voortzetten.

§ 2. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de vennootschappen in vereffening.

Indien de vennootschap - al dan niet ingevolge een beslissing tot invereffeningstelling - besluit haar bedrijf stop te zetten of indien, in tegenstelling met het bepaalde in § 1, derde lid, er niet meer kan van worden uitgegaan dat de vennootschap haar bedrijf zal voortzetten, worden de waarderingsregels dienovereenkomstig aangepast en geldt in het bijzonder het volgende :

- a) de oprichtingskosten moeten volledig worden afgeschreven;
- b) voor de vaste en de vlottende activa moet zo nodig tot aanvullende afschrijvingen of waardeverminderingen worden overgegaan om de boekwaarde terug te brengen tot de vermoedelijke realisatiewaarde;
- c) een voorziening moet worden gevormd voor de kosten die verbonden zijn aan de beëindiging van de werkzaamheden, inzonderheid voor de aan het personeel uit te keren vergoedingen.

Hetzelfde geldt, ingeval een bedrijfsonderdeel of een vestiging van de vennootschap wordt gesloten, dan is het tweede lid van toepassing op de activa, de passiva en de verplichtingen die betrekking hebben op dat bedrijfsonderdeel of die vestiging.

Art. 29. Indien in uitzonderingsgevallen blijkt dat de toepassing van een in dit hoofdstuk bedoelde waarderingsregel niet leidt tot nakoming van het bepaalde in artikel 24, eerste lid,

moet daarvan worden afgeweken ten einde te voldoen aan de in het voornoemde artikel bedoelde verplichting.

Dergelijke afwijking wordt in de toelichting vermeld en verantwoord.

De geraamde invloed ervan op het vermogen, de financiële positie en het resultaat van de vennootschap wordt vermeld in de toelichting bij de jaarrekening over het boekjaar waarin de afwijkende waarderingsregel voor het eerst wordt toegepast.

Art. 30. De waarderingsregels bedoeld in artikel 28, § 1, eerste lid, moeten van het ene boekjaar op het andere identiek blijven en stelselmatig worden toegepast.

Ze worden evenwel gewijzigd wanneer, onder meer uit hoofde van belangrijke veranderingen in de activiteiten van de vennootschap, in de structuur van haar vermogen of in de economische dan wel technologische omstandigheden de vroeger gevolgde waarderingsregels niet langer aan het voorschrift van artikel 24, eerste lid, beantwoorden.

Het tweede en het derde lid van artikel 29 zijn van toepassing op deze wijzigingen.

Deze bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

Art. 31. Elk bestanddeel van het vermogen wordt afzonderlijk gewaardeerd.

Art. 32. De waarderingsregels moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

Art. 33. Er moet rekening worden gehouden met alle voorzienbare risico's, mogelijke verliezen en ontwaardingen, ontstaan tijdens het boekjaar waarop de jaarrekening betrekking heeft of tijdens voorgaande boekjaren, zelfs indien deze risico's, verliezen of ontwaardingen slechts gekend zijn tussen de balansdatum en het ogenblik waarop de jaarrekening door het bestuursorgaan van de vennootschap wordt opgesteld. In de gevallen waarin, bij gebreke aan objectieve beoordelingscriteria, de waardering van de voorzienbare risico's, de mogelijke verliezen en de ontwaardingen onvermijdelijk aleatoir is, wordt hiervan melding gemaakt in de toelichting, wanneer de betrokken bedragen rekening houdend met de doelstelling van artikel 24, eerste lid, belangrijk zijn.

Er moet rekening worden gehouden met de kosten en de opbrengsten die betrekking hebben op het boekjaar of op voorgaande boekjaren, ongeacht de dag waarop deze kosten en opbrengsten worden betaald of geïnd, behalve indien de effectieve inning van deze opbrengsten onzeker is. Ten laste van het boekjaar moeten inzonderheid worden geboekt: het geraamde bedrag van de belastingen op het resultaat van het boekjaar of op het resultaat van vorige boekjaren, alsmede de bezoldigingen, uitkeringen en andere sociale voordelen die in de loop van een volgend boekjaar zullen worden betaald voor diensten die tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren zijn verricht. Wanneer de opbrengsten of de kosten in belangrijke mate worden beïnvloed door opbrengsten of kosten die aan een ander boekjaar moeten worden toegerekend, wordt daarvan melding gemaakt in de toelichting.

Art. 34. De methoden en grondslagen voor de omrekening van in vreemde valuta uitgedrukte bezittingen, schulden en verplichtingen, alsmede de methoden voor de omrekening van de financiële staten van bijkantoren of centra van werkzaamheden in het buitenland, worden in de toelichting vermeld bij de in artikel 28, § 1, bedoelde waarderingsregels.

Afdeling II. - Aanschaffingswaarde - Beginselen en uitzonderingen

Art. 35. Onverminderd de toepassing van de artikelen 29, 57, 67, 69, 71, 73 en 77, wordt elk actiefbestanddeel gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde en voor dat bedrag in de balans opgenomen, onder aftrek van de desbetreffende afschrijvingen en waardeverminderingen.

Onder aanschaffingswaarde wordt verstaan : of de aanschaffingsprijs zoals bepaald in artikel 36, of de vervaardigingsprijs zoals bepaald in artikel 37, of de inbrengwaarde zoals bepaald in artikel 39.

Art. 36. De aanschaffingsprijs omvat, naast de aankoopprijs, de bijkomende kosten zoals niet terugbetaalbare belastingen en vervoerkosten.

De aanschaffingsprijs van een door ruil verkregen actiefbestanddeel is de marktwaarde van het (de) in ruil hiervoor overgedragen actiefbestanddeel (-delen); is deze waarde moeilijk vast te stellen, dan is de aanschaffingsprijs de marktwaarde van het door ruil verkregen actiefbestanddeel. Deze waarden worden geschat op de datum van de ruil.

Art. 37. De vervaardigingsprijs omvat naast de aanschaffingskosten der grondstoffen, verbruiksgoederen en hulpstoffen, de productiekosten die rechtstreeks aan het individuele product of aan de productengroep toerekenbaar zijn evenals het evenredig deel van de productiekosten die slechts onrechtstreeks aan het individuele product of aan de productengroep toerekenbaar zijn, voor zover deze kosten op de normale productieperiode betrekking hebben. Het staat de vennootschappen echter vrij deze onrechtstreekse produktiekosten niet geheel of gedeeltelijk in de vervaardigingsprijs op te nemen; in geval van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, wordt zulks in de toelichting vermeld.

Art. 38. In de aanschaffingswaarde van immateriële en materiële vaste activa mag de rente op vreemd vermogen dat wordt gebruikt voor hun financiering worden opgenomen, doch slechts voor zover zij betrekking heeft op de periode welke de bedrijfsklarheid van deze vaste activa voorafgaat.

In de vervaardigingsprijs van voorraden en bestellingen in uitvoering mag de rente op vreemd vermogen dat wordt gebruikt voor hun financiering slechts worden opgenomen voor zover deze rente voorraden of bestellingen betreft waarvan de productie of uitvoering meer dan één jaar bestrijkt en zij op de normale productieperiode van deze voorraden of de normale uitvoeringstermijn van deze bestellingen betrekking heeft.

Het opnemen van de rente op vreemd vermogen in de aanschaffingswaarde van immateriële of materiële vaste activa of van voorraden of bestellingen in uitvoering, wordt bij de waardeeringsregels in de toelichting vermeld.

Art. 39. De inbrengwaarde stemt overeen met de bedongen waarde van de inbreng.

In geval van bestemming voor of inbreng in een onderneming die geen vennootschap met eigen rechtspersoonlijkheid is, moet onder inbrengwaarde worden verstaan de waarde van de goederen bij de inbreng of de bestemming. De inbrengwaarde mag niet hoger zijn dan de prijs die op het ogenblik van de inbreng of de bestemming voor de aankoop van de betrokken goederen op de markt zou moeten worden betaald.

De belastingen en kosten met betrekking tot de inbreng zijn niet begrepen in de inbrengwaarde; indien zij niet volledig ten laste worden gebracht van de resultatenrekening van het

boekjaar in de loop waarvan de inbreng is geschied, worden ze opgenomen in de rubriek “Oprichtingskosten”.

Art. 40. Wat de goederen betreft die worden verkregen tegen betaling van een lijfrente :

- 1° wordt onder aanschaffingswaarde verstaan het kapitaal dat op het ogenblik van de aanschaffing nodig is om de rente te betalen, in voorkomend geval verhoogd met het bedrag dat bij de aanschaffing werd betaald en met de kosten;
- 2° wordt een voorziening gevormd ten belope van het bedrag van het hiervoor genoemde kapitaal; deze voorziening wordt jaarlijks aangepast.

Art. 41. § 1. De aanschaffingswaarde van deelnemingen of aandelen ontvangen als vergoeding voor inbrengen die niet bestaan in contanten of die voortkomen uit de omzetting van vorderingen, stemt overeen met de conventionele waarde van de ingebrachte goederen en waarden of van de omgezette vorderingen. Als evenwel die conventionele waarde lager is dan de marktwaarde van de ingebrachte goederen en waarden of van de omgezette vorderingen, dan stemt de aanschaffingswaarde overeen met de hogere marktwaarde.

In afwijking van het eerste lid worden de deelnemingen en aandelen van een vennootschap die een vennootschap ontvangt bij fusie of splitsing als bedoeld in artikel 78, 79 of 80, in ruil voor de aandelen die zij in de overgenomen of gesplitste vennootschap bezat, bij die fusie of splitsing in haar boekhouding opgenomen tegen de waarde waarvoor de aandelen van de overgenomen of gesplitste vennootschap hierin op die datum stonden geboekt.

Bij een gelijkgestelde verrichting als bedoeld in artikel 80bis worden de aandelen die de vennootschap ten gevolge van de verrichting ontvangt tezamen met de aandelen die zij in de overdragende vennootschap behoudt in haar boekhouding opgenomen tegen de waarde waaraan de aandelen in de overdragende vennootschap op die datum stonden geboekt.

Ingeval bij fusie, splitsing of hiermee gelijkgestelde verrichtingen een opleg in geld is verkregen, wordt het bedrag hiervan afgetrokken van de boekwaarde, en bij voorrang van de aanschaffingswaarde, van de aandelen van de overgenomen, gesplitste of overdragende vennootschap, in zover die opleg wordt onttrokken aan het kapitaal of de uitgiftepremie; in de overige gevallen wordt dat bedrag in resultaat genomen.

Bij inbreng van een bedrijfsafdeling of een algemeenheid van goederen als bedoeld in artikel 81, worden de als tegenprestatie ontvangen deelnemingen of aandelen bij de inbreng in de boekhouding van de inbrenger opgenomen tegen de nettowaarde waarvoor de ingebrachte goederen hier op die datum voorkwamen.

§ 2. De bijkomende kosten met betrekking tot het aanschaffen van financiële vaste activa en van geldbeleggingen mogen ten laste worden genomen van de resultatenrekening van het boekjaar in de loop waarvan ze werden aangegaan.

Art. 42. In afwijking van de artikelen 31, 35, 47, 52, 56, 68, 69, 70, 71, 72 en 74 mogen het klein materieel evenals de grond- en hulpstoffen die bestendig worden hernieuwd en waarvan de aanschaffingswaarde te verwaarlozen is in verhouding tot het balanstotaal, op het actief worden opgenomen voor een vast bedrag indien de hoeveelheid, de waarde en de samenstelling ervan niet aanmerkelijk veranderen van het ene boekjaar tot het andere. In dit geval wordt de prijs voor de hernieuwing van deze bestanddelen opgenomen onder de bedrijfskosten.

Art. 43. De aanschaffingswaarde van activa met identieke technische of juridische kenmerken wordt bepaald hetzij door individualisering van de prijs van elk bestanddeel, hetzij volgens de methode van gewogen gemiddelde prijzen, volgens de methode “Fifo” (eerst in - eerst uit) of volgens de methode “Lifo” (laatst in - eerst uit).

Indien de methode wordt gewijzigd, mag de aanschaffingswaarde van de goederen die geacht worden eerst te zijn ingekomen, niet lager zijn dan de waarde waarvoor ze, voor toepassing van de desbetreffende waardeverminderingen, voorkwamen in de inventaris bij het afsluiten van het boekjaar tevoren.

Wanneer, inzonderheid bij toepassing van de Lifo-methode, de boekwaarde van de voorraden aanzienlijk verschilt van de waarde berekend op basis van de marktwaarde op balansdatum, moet het totale bedrag van dit verschil, per voorraadpost die in de balans voorkomt, in de toelichting worden vermeld. Dit verschil kan door de in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen bedoelde kleine vennootschappen en door middel van een totaalbedrag voor het geheel van de betrokken posten worden opgegeven.

Art. 44. Indien, bij het begin van het eerste boekjaar waarin voor een vennootschap deze titel toepasselijk wordt de aanschaffingswaarde van bepaalde actiefbestanddelen niet kan worden wedersamengesteld, is de aanschaffingswaarde van elk van die bestanddelen gelijk aan de waarde waarvoor ze, vóór toepassing van de desbetreffende afschrijvingen en waardeverminderingen, in de inventaris van het boekjaar tevoren voorkwamen.

De in toepassing van het vorige lid bepaalde aanschaffingswaarde :

- 1° maakt in voorkomend geval, het voorwerp uit van afschrijvingen of waardeverminderingen overeenkomstig afdelingen III en VI van dit hoofdstuk;
- 2° wordt, voor de toepassing van artikel 43, beschouwd als aanschaffingswaarde van de eerst ingekomen goederen.

De herwaarderingsmeerwaarden die geboekt werden voor het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn evenals de uitgiftepremies die ontvangen en de kapitaalsubsidies die bekomen werden voor datzelfde boekjaar moeten in de jaarrekening slechts opgenomen worden voor zover ze nog als zodanig in de boekhouding van de vennootschap voorkwamen op het einde van het voorafgaande boekjaar.

Zijn door een vennootschap meerwaarden geboekt tijdens een boekjaar dat voorafgaat aan het boekjaar dat ingaat na 31 december 1983, dan mogen deze meerwaarden in rubriek III “Herwaarderingsmeerwaarden” behouden blijven.

Afdeling III. - Afschrijvingen en waardeverminderingen

Art. 45. Onder “afschrijvingen” verstaat men de bedragen ten laste van de resultatenrekening genomen, met betrekking tot oprichtingskosten en tot immateriële en materiële vaste activa waarvan de gebruiksduur beperkt is, ten einde hetzij het bedrag van deze oprichtingskosten en van de eventueel geherwaardeerde aanschaffingskosten van deze vaste activa te spreiden over hun waarschijnlijke nuttigheids- of gebruiksduur, hetzij deze kosten ten laste te nemen op het ogenblik waarop zij worden aangegaan.

Onder “waardeverminderingen” verstaat men correcties op de aanschaffingswaarde van de actiefbestanddelen, andere dan die vermeld in het vorige lid, om rekening te houden met al dan niet als definitief aan te merken ontwaardingen bij het afsluiten van het boekjaar.

De gecumuleerde afschrijvingen en waardeverminderingen worden afgetrokken van de actiefposten waarop ze betrekking hebben.

Art. 46. De afschrijvingen en de waardeverminderingen moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

Art. 47. De afschrijvingen en waardeverminderingen zijn specifiek voor de actiefbestanddelen waarop ze betrekking hebben. Voor actiefbestanddelen met volkomen identieke technische of juridische kenmerken mogen echter globale afschrijvingen of waardeverminderingen geacteerd worden.

Art. 48. De afschrijvingen en de waardeverminderingen moeten stelselmatig worden gevormd volgens de door de vennootschap overeenkomstig artikel 28, § 1, vastgelegde methoden. Ze mogen niet afhangen van het resultaat van het boekjaar.

Art. 49. De waardeverminderingen mogen niet worden gehandhaafd in die mate waarin ze op het einde van het boekjaar hoger zijn dan wat vereist is volgens een actuele beoordeling, conform de normen waarvan sprake in artikel 46, van de minderwaarden waarvoor ze werden gevormd.

Afdeling IV. – Voorzieningen

Art. 50. De voorzieningen voor risico's en kosten beogen naar hun aard duidelijk omschreven verliezen of kosten te dekken die op de balansdatum waarschijnlijk of zeker zijn, doch waarvan het bedrag niet vaststaat.

Voorzieningen mogen niet worden gebruikt voor waardecorrecties op activa.

Art. 51. De voorzieningen voor risico's en kosten moeten voldoen aan de eisen van voorzichtigheid, oprechtheid en goede trouw.

Art. 52. De voorzieningen voor risico's en kosten worden geïndividualiseerd naar gelang van de risico's en kosten met dezelfde aard die ze moeten dekken. Onder de risico's en kosten met dezelfde aard moeten de soorten van risico's en kosten worden verstaan die bij wijze van voorbeeld in artikel 54 zijn vermeld.

Art. 53. De voorzieningen voor risico's en kosten moeten stelselmatig worden gevormd volgens de door de vennootschap overeenkomstig artikel 28, § 1, vastgelegde methoden. Ze mogen niet afhangen van het resultaat van het boekjaar.

Art. 54. Voorzieningen moeten, onder meer, gevormd worden met het oog op :

- a) de verplichtingen die op de vennootschap rusten inzake rust- en overlevingspensioenen, brugpensioenen en andere gelijkaardige pensioenen of renten;
- b) de kosten van grote herstellings- of onderhoudswerken;
- c) de verlies- of kostenrisico's die voor de vennootschap voortvloeien uit persoonlijke of zakelijke zekerheden, verstrekt tot waarborg van schulden of verbintenissen van derden, uit verbintenissen tot aan- of verkoop van vaste activa, uit de uitvoering van gedane of

ontvangen bestellingen, uit termijnposities of overeenkomsten in deviezen, termijnposities of overeenkomsten op goederen, uit technische waarborgen verbonden aan reeds door de vennootschap verrichte verkopen of diensten, uit hangende geschillen.

Art. 55. De voorzieningen voor risico's en kosten mogen niet worden gehandhaafd in die mate waarin ze op het einde van het boekjaar hoger zijn dan wat vereist is volgens een actuele beoordeling, conform de normen waarvan sprake in artikel 51, van de risico's en kosten waarvoor ze werden gevormd.

Afdeling V. – Herwaarderingsmeerwaarden

Art. 56. De herwaarderingsmeerwaarden zijn specifiek voor de actiefbestanddelen waarop ze betrekking hebben. Voor actiefbestanddelen met volkomen identieke technische of juridische kenmerken mogen echter herwaarderingsmeerwaarden geactiveerd worden.

Art. 57. § 1. De vennootschappen mogen de materiële vaste activa, de deelnemingen en aandelen die onder de financiële vaste activa voorkomen of bepaalde soorten hiervoor genoemde vaste activa herwaarderen, wanneer de waarde van deze activa, bepaald in functie van hun nut voor de vennootschap, op vaststaande en duurzame wijze uitstijgt boven hun boekwaarde. Wanneer de betrokken activa noodzakelijk zijn voor de voortzetting van het bedrijf van de vennootschap of van een onderdeel daarvan mogen zij slechts worden geherwaardeerd in de mate waarin de aldus uitgedrukte meerwaarde wordt verantwoord door de rentabiliteit van de vennootschap of van het betrokken bedrijfsonderdeel.

De geherwaardeerde waarde die voor deze vaste activa in aanmerking wordt genomen wordt verantwoord in de toelichting bij de jaarrekening waarin de herwaardering voor het eerst werd toegepast.

§ 2. Heeft de herwaardering betrekking op materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur, dan wordt op basis van de geherwaardeerde waarde afgeschreven volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgemaakt plan dat ertoe strekt de toerekening van de geherwaardeerde waarde te spreiden over de vermoedelijke residuele gebruiksduur van de betrokken activa.

§ 3. De geboekte meerwaarden worden rechtstreeks toegerekend aan rubriek III van het passief “Herwaarderingsmeerwaarden” en daar behouden zolang de goederen waarop zij betrekking hebben, niet werden gerealiseerd. Deze meerwaarden mogen nochtans :

- 1° worden overgebracht naar een reserve tot het beloop van de op de meerwaarde geboekte afschrijvingen;
- 2° in kapitaal worden omgezet;
- 3° bij latere minderwaarde worden afgeboekt tot het beloop van het nog niet afgeschreven gedeelte van de meerwaarde.

Afdeling VI. - Bijzondere regels

Onderafdeling I. - Bijzondere regels betreffende de oprichtingskosten

Art. 58. De oprichtingskosten worden slechts op het actief geboekt voor zover ze niet ten laste worden genomen gedurende het boekjaar waarin ze werden besteed.

Kosten die worden gemaakt in het kader van een herstructurering worden alleen dan onder de activa opgenomen, wanneer het gaat om welbepaalde kosten die verband houden met een ingrijpende wijziging in de structuur of de organisatie van de vennootschap en die kosten ertoe strekken een gunstige en duurzame invloed te hebben op de rentabiliteit van de vennootschap. In de toelichting moet worden verantwoord dat aan deze voorwaarden is voldaan. De herstructureringskosten die het karakter hebben van bedrijfskosten of van uitzonderlijke kosten worden geactiveerd door ze op zichtbare wijze in mindering te brengen van het totaal bedrag respectievelijk van de bedrijfskosten en van de uitzonderlijke kosten.

Art. 59. Voor de oprichtingskosten worden passende afschrijvingen geboekt, per jaarlijkse tranches van ten minste twintig percent van de werkelijk uitgegeven bedragen. De afschrijving van de kosten bij uitgifte van leningen mag echter gespreid worden over de looptijd van de leningen.

Onderafdeling II. - Bijzondere regels betreffende immateriële vaste activa

Art. 60. Andere dan van derden verworven immateriële vaste activa worden slechts tegen vervaardigingsprijs op het actief geboekt voor zover die niet hoger is dan een voorzichtige raming van de gebruikswaarde of van het toekomstig rendement voor de vennootschap van deze vaste activa.

De kleine vennootschappen bedoeld in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen vermelden in de toelichting het bedrag van de onder de immateriële vaste activa opgenomen kosten van onderzoek en ontwikkeling.

Art. 61. § 1. Voor immateriële vaste activa met een beperkte gebruiksduur wordt overgegaan tot afschrijvingen volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgesteld plan. Er mag, overeenkomstig de fiscale bepalingen ter zake, een versneld afschrijvingsplan voor worden toegepast. Wanneer de toepassing van een plan voor versnelde afschrijving met zich brengt dat aanzienlijk vlugger wordt afgeschreven dan economisch verantwoord, wordt in de toelichting melding gemaakt van het verschil tussen het gecumuleerd bedrag van de geboekte afschrijvingen en dat van de economisch verantwoorde afschrijvingen. Tevens wordt de invloed aangegeven van de tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren geboekte versnelde afschrijvingen op het bedrag van de afschrijvingen in de resultatenrekening van het boekjaar.

Voor de in het vorige lid bedoelde vaste activa wordt overgegaan tot aanvullende of uitzonderlijke afschrijvingen wanneer, ingevolge hun technische ontwaarding of wegens de wijziging van economische of technologische omstandigheden, hun boekhoudkundige waarde hoger is dan hun gebruikswaarde voor de vennootschap.

De afschrijvingen met toepassing van het eerste lid op immateriële vaste activa met beperkte gebruiksduur mogen slechts worden teruggenomen, wanneer blijkt dat het daarvoor toegepaste afschrijvingsplan, wegens gewijzigde economische of technologische omstandigheden, een te snelle afschrijving tot gevolg heeft gehad. De afschrijvingen met toepassing van het tweede lid, die niet langer verantwoord blijken, moeten worden teruggenomen ten belope van het surplus ten opzichte van de overeenkomstig het eerste lid geplande afschrijvingen.

Wordt in uitzonderlijke gevallen de afschrijving van kosten voor onderzoek en ontwikkeling of van goodwill over meer dan vijf jaar gespreid dan moet dit worden verantwoord in de toelichting.

§ 2. Voor immateriële vaste activa waarvan de gebruiksduur niet is beperkt wordt slechts tot waardeverminderingen overgegaan in geval van duurzame minderwaarde of ontwaarding.

Onderafdeling III. - Bijzondere regels betreffende materiële vaste activa

Art. 62. De gebruiksrechten betreffende materiële vaste activa waarover de vennootschap beschikt op grond van leasing of gelijkaardige overeenkomsten zoals omschreven in hoofdstuk III, afdeling IV, III.D, worden onverminderd de toepassing van de artikelen 45 en 64, § 1, onder de activa opgenomen voor het gedeelte van de volgens de overeenkomst te storten termijnen, dat strekt tot de wedersamenstelling van de kapitaalwaarde van het goed waarop de overeenkomst betrekking heeft.

De overeenkomstige verplichtingen aan de passiefzijde worden ieder jaar gewaardeerd ten belope van het gedeelte der in de volgende boekjaren te storten termijnen, dat strekt tot de wedersamenstelling van de kapitaalwaarde van het goed waarop de overeenkomst betrekking heeft.

Art. 63. De meer- of minderwaarde die wordt vastgesteld bij de overdracht van een afschrijfbaar materieel vast actief met afsluiting door de cedent van een leasingovereenkomst die op dat zelfde goed slaat, wordt opgenomen in de overlopende rekeningen en wordt elk jaar in resultaat genomen naar verhouding van de afschrijving van dit geleaste vast actief voor het betrokken boekjaar.

Art. 64. § 1. Voor materiële vaste activa met een beperkte gebruiksduur wordt overgegaan tot afschrijvingen volgens een overeenkomstig artikel 28, § 1, opgesteld plan. Er mag, overeenkomstig de fiscale bepalingen ter zake, een versneld afschrijvingsplan voor worden toegepast. Wanneer de toepassing van een plan voor versnelde afschrijving met zich brengt dat aanzienlijk vlugger wordt afgeschreven dan economisch verantwoord, wordt in de toelichting melding gemaakt van het verschil tussen het gecumuleerd bedrag van de geboekte afschrijvingen en dat van de economisch verantwoorde afschrijvingen. Tevens wordt de invloed aangegeven van de tijdens het boekjaar of tijdens vorige boekjaren geboekte versnelde afschrijvingen op het bedrag van de afschrijvingen in de resultatenrekening van het boekjaar.

Voor de in het vorige lid bedoelde vaste activa wordt overgegaan tot aanvullende of uitzonderlijke afschrijvingen wanneer, ingevolge hun technische ontwaarding of wegens de wijziging van economische of technologische omstandigheden, hun boekhoudkundige waarde hoger is dan hun gebruikswaarde voor de vennootschap.

De afschrijvingen met toepassing van het eerste lid op materiële vaste activa met beperkte gebruiksduur mogen slechts worden teruggenomen, wanneer blijkt dat het daarvoren toegepaste afschrijvingsplan, wegens gewijzigde economische of technologische omstandigheden, een te snelle afschrijving tot gevolg heeft gehad. De afschrijvingen met toepassing van het tweede lid, die niet langer verantwoord blijken, moeten worden teruggenomen ten belope van het surplus ten opzichte van de overeenkomstig het eerste lid geplande afschrijvingen.

§ 2. Voor materiële vaste activa waarvan de gebruiksduur niet is beperkt wordt slechts tot waardeverminderingen overgegaan in geval van duurzame minderwaarde of ontwaarding.

Art. 65. Voor de buiten gebruik gestelde of niet meer duurzaam tot de activiteit van de vennootschap bijdragende materiële vaste activa, wordt in voorkomend geval tot een uitzonderlijke afschrijving overgegaan om rekening te houden met de waarschijnlijke realisatiewaarde ervan.

Onderafdeling IV. - Bijzondere regels betreffende financiële vaste activa

Art. 66. § 1. De niet opgevraagde bedragen op deelnemingen en aandelen worden vermeld in de toelichting per onderrubriek waarin de nog vol te storten deelnemingen en aandelen zijn opgenomen.

§ 2. Voor de deelnemingen en de aandelen die in de rubriek “Financiële vaste activa” zijn opgenomen wordt tot waardevermindering overgegaan ingeval van duurzame minderwaarde of ontwaarding, verantwoord door de toestand, de rentabiliteit of de vooruitzichten van de vennootschap waarin de deelnemingen of de aandelen worden aangehouden.

Op de vorderingen, inclusief de vastrentende effecten, die in de financiële vaste activa zijn opgenomen, worden waardeverminderingen toegepast, zo er voor het geheel of een gedeelte van de vordering onzekerheid bestaat over de betaling hiervan op de vervaldag.

Onderafdeling V. - Bijzondere regels betreffende vorderingen terugbetaalbaar op meer dan een jaar en op ten hoogste een jaar

Art. 67. § 1. Vorderingen worden in de balans opgenomen voor hun nominale waarde, onverminderd de toepassing van § 2 van dit artikel en van de artikelen 68 en 73.

§ 2. Bij de boeking van een vordering in de balans voor haar nominale waarde worden in voorkomend geval in de overlopende rekeningen van het passief geboekt en pro rata temporis in resultaat genomen op grond van de samengestelde interesten :

- a) de rente die op basis van de overeenkomst tussen partijen in de nominale waarde van de vordering begrepen is;
- b) het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de nominale waarde van de vordering;
- c) het disconto op renteloze of abnormaal laag rentende vorderingen, wanneer deze vorderingen :
 - 1° terugbetaalbaar zijn na meer dan één jaar te rekenen vanaf het ogenblik waarop zij in het vermogen van de vennootschap zijn opgenomen, en
 - 2° betrekking hebben hetzij op als opbrengst geboekte bedragen in de resultatenrekening, hetzij op de prijs van de overdracht van vaste activa of van een activiteitsbranche.

Het in sub c) bedoelde disconto wordt berekend op basis van de voor dergelijke vorderingen geldende marktrente op het ogenblik waarop de vordering werd opgenomen in het vermogen van de vennootschap.

Bij vorderingen die in termijnen worden betaald of afbetaald en waarvan de rente of het lastenpercentage gedurende de gehele contractduur wordt toegepast op het oorspronkelijke bedrag van de financiering of van de lening, worden de respectieve bedragen van de gelopen rente en het lastenpercentage die in resultaat moeten worden genomen en van de niet gelopen rente en het lastenpercentage die moeten worden overgedragen naar een volgend boekjaar bepaald door toepassing van de reële rente op het bij het begin van elke periode uitstaande saldo; deze reële rente wordt berekend met inachtneming van de spreiding en de periodiciteit van de betalingen. Een andere methode mag slechts worden toegepast op voorwaarde dat zij, per boekjaar, een gelijkwaardig resultaat oplevert.

Het bedrag van de rente of het lastenpercentage mag niet worden gecompenseerd met de kosten en provisies in verband met deze verrichtingen.

Art. 68. Op de vorderingen terugbetaalbaar op meer dan een jaar en op ten hoogste een jaar worden waardeverminderingen toegepast, zo er voor het geheel of een gedeelte van de vordering onzekerheid bestaat over de betaling hiervan op de vervaldag. Op deze vorderingen mogen eveneens waardeverminderingen worden toegepast wanneer hun realisatiewaarde op de datum van de jaarafsluiting lager is dan hun boekwaarde vastgesteld overeenkomstig artikel 67.

Onderafdeling VI. - Bijzondere regels betreffende voorraden

Art. 69. § 1. De grond- en hulpstoffen, het gereed produkt, de handelsgoederen en de voor verkoop bestemde gebouwen worden gewaardeerd tegen aanschaffingswaarde of tegen de marktwaarde op balansdatum als die lager is.

De waardering tegen de lagere marktwaarde, met toepassing van het eerste lid, mag niet worden gehandhaafd indien achteraf de marktwaarde hoger is dan de lagere waarde waartegen de voorraad werd gewaardeerd.

§ 2. De goederen in bewerking worden, onverminderd de toepassing van artikel 70, gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs.

Art. 70. Ten aanzien van de goederen in bewerking worden waardeverminderingen toegepast, indien hun vervaardigingsprijs, vermeerderd met het geraamde bedrag van de nog te maken kosten hoger is dan de nettoverkoopprijs op de datum van de jaarafsluiting.

Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de activa bedoeld in artikel 69 en in het eerste lid van dit artikel, om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

Onderafdeling VII. - Bijzondere regels betreffende bestellingen in uitvoering

Art. 71. De bestellingen in uitvoering worden gewaardeerd tegen vervaardigingsprijs vermeerderd, naarmate de produktie of de werkzaamheden vorderen, met het verschil tussen de in de overeenkomst bepaalde prijs en de vervaardigingsprijs, wanneer dit verschil met voldoende zekerheid als verworven mag worden beschouwd; een vennootschap kan echter ook als regel aannemen de bestellingen in uitvoering of bepaalde soorten daarvan op de balans te blijven boeken tegen hun vervaardigingsprijs.

In de toelichting worden onder de waarderingsregels de methoden en criteria vermeld die voor de waardering van bestellingen in uitvoering zijn toegepast.

Voor de risico's en kosten verbonden aan de verdere uitvoering van deze bestellingen worden, overeenkomstig de artikelen 33, 51, 53, 54 en 55 voorzieningen gevormd, voor zover deze risico's niet zijn gedekt door waardeverminderingen, geboekt met toepassing van artikel 72.

Art. 72. Ten aanzien van de bestellingen in uitvoering worden waardeverminderingen toegepast, indien hun vervaardigingsprijs, vermeerderd met het geraamde bedrag van de nog te maken kosten, hoger is dan de in de overeenkomst bedongen prijs.

Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de bestellingen in uitvoering, om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

Onderafdeling VIII. - Bijzondere regels betreffende geldbeleggingen en liquide middelen

Art. 73. De vastrentende effecten worden gewaardeerd op grond van hun aanschaffingswaarde. Wanneer evenwel hun actuariële rendement berekend bij de aankoop, met inachtneming van hun terugbetalingswaarde op vervaldag, verschilt van hun nominale rendement, wordt het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de terugbetalingswaarde pro rata temporis voor de resterende looptijd van de effecten in resultaat genomen als bestanddeel van de renteopbrengst van deze effecten en, naar gelang van het geval, toegevoegd aan of afgetrokken van de aanschaffingswaarde van de effecten.

De inresultaatsneming van dit verschil geschiedt op geactualiseerde basis, uitgaande van het actuariële rendement bij aankoop.

De vennootschappen hebben echter de mogelijkheid om :

- 1° het verschil tussen de aanschaffingswaarde en de terugbetalingswaarde op lineaire basis pro rata temporis in resultaat te nemen;
- 2° de vastrentende effecten voor hun aanschaffingswaarde in de balans te behouden wanneer de weerslag van de inresultaatsneming van het actuariële rendement van de effecten ten opzichte van de inresultaatsneming van het louter nominale rendement, te verwaarlozen zou zijn.

Het eerste en het tweede lid zijn van toepassing op effecten met een rendement dat, volgens de uitgiftevoorwaarden, uitsluitend voortkomt uit het verschil tussen de uitgifteprijs en de terugbetalingswaarde.

Art. 74. Op geldbeleggingen en liquide middelen worden waardeverminderingen toegepast wanneer de realisatiewaarde op de datum van de jaarafsluiting lager is dan de aanschaffingswaarde.

Art. 75. Er worden aanvullende waardeverminderingen geboekt op de geldbeleggingen en liquide middelen om rekening te houden hetzij met de evolutie van hun realisatie- of marktwaarde, hetzij met de risico's inherent aan de aard van de betrokken producten of van de gevoerde activiteit.

Onderafdeling IX - Bijzondere regels betreffende uitgestelde belastingen

Art. 76. § 1. De uitgestelde belastingen op kapitaalsubsidies en gerealiseerde meerwaarden worden oorspronkelijk gewaardeerd tegen het normale bedrag van de belasting die erop zou zijn geheven indien die subsidies en meerwaarden zouden zijn belast ten laste van het boekjaar waarin zij werden geboekt. Zij worden evenwel gewaardeerd na aftrek van de weerslag van de belastingverminderingen en vrijstellingen waarvan op het ogenblik dat deze subsidies en meerwaarden worden geboekt kan worden vermoed dat zij, in een nabije toekomst, zullen leiden tot een lagere belasting op deze subsidies en meerwaarden.

§ 2. De uitgestelde belastingen op ontvangen kapitaalsubsidies worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar de post "Onttrekkingen aan de uitgestelde belastingen" van de resulta-

tenrekening, gelijkmatig met de afboeking van de kapitaalsubsidies in passiefpost VI waarop zij betrekking hebben.

De uitgestelde belastingen op gerealiseerde meerwaarden worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar de post “Onttrekkingen aan de uitgestelde belastingen” van de resultatenrekening, gelijkmatig met de opnemings van de betrokken meerwaarden in het belastbaar resultaat.

§ 3. Behoudens toepassing van § 2 mag het gepassiveerde bedrag van de uitgestelde belastingen slechts worden aangepast in zover, ingevolge een wijziging in de fiscale toestand van de vennootschap, het effectieve bedrag van de geraamde belasting die in een nabije toekomst op deze subsidies en meerwaarden zal zijn verschuldigd, waarschijnlijk sterk zal verschillen van het bedrag aan passiefzijde.

Onderafdeling X. - Bijzondere regels betreffende schulden

Art. 77. De artikelen 67 en 73 zijn van overeenkomstige toepassing op de schulden van overeenstemmende aard en looptijd.

Onderafdeling XI. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een fusie

Art. 78. § 1. Fusie door overneming, zoals gedefinieerd in artikel 671 van het Wetboek van vennootschappen, en de door artikel 676 van hetzelfde wetboek hiermee gelijkgestelde verichtingen, worden in de boekhouding verwerkt volgens de bepalingen van §§ 2 tot 8.

§ 2. Alle actief- en passiefbestanddelen van de overgenomen vennootschap, inclusief de verschillende bestanddelen van haar eigen vermogen, de afschrijvingen, waardeverminderingen en door haar gevormde voorzieningen, haar rechten en verplichtingen alsook haar opbrengsten en kosten van het boekjaar, worden, onverminderd §§ 3 tot 8, opgenomen in de boekhouding van de overnemende vennootschap tegen de waarde waarvoor zij in de boekhouding van de overgenomen vennootschap voorkwamen op het tijdstip als bedoeld in artikel 693, 5° van het Wetboek van vennootschappen.

§ 3. Bij de fusie vervallen :

- 1° de eigen aandelen die de overgenomen vennootschap bezit en die krachtens artikel 703, § 2, 2°, van het Wetboek van vennootschappen niet mogen worden omgewisseld tegen aandelen van de overnemende vennootschap;
- 2° ten belope van de boekwaarde van deze eigen aandelen, de onbeschikbare reserve voor eigen aandelen die door de overgenomen vennootschap daartoe is gevormd; wanneer er geen reserve voor eigen aandelen werd gevormd, is artikel 623, tweede lid, van het Wetboek van vennootschappen van toepassing.

§ 4. Indien, rekening houdend met de ruilverhouding en de nominale of fractiewaarde van de als vergoeding toegekende aandelen, het bedrag, waarmee het kapitaal van de overnemende vennootschap wordt verhoogd groter is dan het kapitaal van de overgenomen vennootschap, wordt het verschil onttrokken aan de andere bestanddelen van het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, volgens de regels vastgesteld door de algemene vergadering die tot fusie besluit; in het tegenovergestelde geval wordt het verschil geboekt als een uitgiftepremie.

§ 5. Als de vennoten van de overgenomen vennootschap een opleg in geld verkrijgen, wordt die geacht te zijn onttrokken aan het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap.

Deze onttrekking aan het eigen vermogen gebeurt op de wijze vastgesteld door de algemene vergadering die tot fusie besluit met naleving van de wettelijke en statutaire bepalingen.

Indien de algemene vergadering die tot fusie besluit, niet heeft beslist aan welke post van het eigen vermogen die opleg moet worden onttrokken, gebeurt dit in deze volgorde : aan de overgedragen winst, aan de beschikbare reserves en aan de andere reserves die volgens de wet of de statuten mogen worden uitgekeerd.

§ 6. Indien de overnemende vennootschap of een andere gelijktijdig overgenomen vennootschap aandelen bezat van de overgenomen vennootschap, worden deze aandelen bij de fusie ingetrokken en worden de verschillende bestanddelen van het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap in de boekhouding van de overnemende vennootschap slechts opgenomen ten belope van de fractie die overeenstemt met de aandelen van de overgenomen vennootschap die omgewisseld werden tegen aandelen van de overnemende vennootschap.

§ 7. Indien de aandelen van de overgenomen vennootschap, die met toepassing van artikel 703, §2, 1°, van het Wetboek van vennootschappen niet werden omgewisseld tegen aandelen van de overnemende vennootschap, in de boekhouding van de vennootschap die ze bezat waren opgenomen tegen een waarde die niet overeenstemt met de fractie die zij vertegenwoordigen in het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, dan wordt het verschil verwerkt volgens zijn aard of zijn oorsprong :

- a) Wanneer de boekwaarde van de betrokken aandelen groter is dan de fractie die zij vertegenwoordigen in het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap, wordt dit verschil voor zover mogelijk toegerekend aan de actiefbestanddelen, inclusief de immateriële activa, met een grotere waarde dan het bedrag waarvoor zij in de boekhouding van de overgenomen vennootschap voorkwamen. Voor zover dit verschil voortvloeit uit een overwaardering van de schulden of uit afschrijvingen, waardeverminderingen of voorzieningen die door de overgenomen vennootschap in resultaat waren genomen maar die niet langer dienstig dan wel overmatig zijn, dan worden die bij de fusie via de resultatenrekening teruggenomen dan wel gecorrigeerd ten belope van dit overschot.

Het verschil dat overblijft na deze toerekeningen wordt, naargelang van het geval, opgenomen in de post “Goodwill” of in resultaat genomen.

- b) In het tegenovergestelde geval wordt het verschil als volgt verwerkt : voor zover dit voortvloeit uit een overwaardering van activa of een onderwaardering van passiva door de overgenomen vennootschap, worden op het tijdstip van de fusie voor het desbetreffende bedrag in de resultatenrekening afschrijvingen, waardeverminderingen, voorzieningen en correcties geboekt.

Het verschil dat overblijft na deze correctieboekingen wordt in resultaat genomen.

§8. Bij de opname van het eigen vermogen van de overgenomen vennootschap in de boekhouding van de overnemende vennootschap, wordt rekening gehouden met de fiscale samenstelling en kwalificatie van de bestanddelen van dit eigen vermogen ten name van de overnemende vennootschap.

Art. 79. Fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap zoals gedefinieerd in artikel 672 van het Wetboek van vennootschappen, wordt in de boekhouding van de fuserende vennootschappen verwerkt overeenkomstig artikel 78.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt elke fuserende vennootschap beschouwd als overgenomen vennootschap en wordt de nieuw opgerichte vennootschap beschouwd als overnemende vennootschap.

Onderafdeling XII. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een splitsing en/of een met splitsing gelijkgestelde verrichting

Art. 80. Splitsing door overneming, door oprichting van nieuwe vennootschappen of gemengde splitsing zoals gedefinieerd in de artikelen 673, 674 en 675 van het Wetboek van vennootschappen, wordt in de boekhouding van de gesplitste vennootschap en van de vennootschappen waarin de overdracht ten gevolge van de splitsing gebeurt, naar gelang van het geval, verwerkt zoals bepaald in artikel 78 of in artikel 79.

Voor elke vennootschap waarin een overdracht gebeurt, is artikel 78 evenwel van toepassing op de overgedragen activa en passiva, rechten en verplichtingen en op het overgedragen deel van het eigen vermogen van de gesplitste vennootschap.

Art. 80 bis. De met splitsing gelijkgestelde verrichtingen zoals gedefinieerd in artikel 677 van het Wetboek van Vennootschappen, worden verwerkt zoals bepaald in artikel 80. De overdragende vennootschap dient hierbij te worden aangemerkt, al naargelang van het geval, hetzij als gesplitste vennootschap, hetzij als verkrijgende vennootschap

Onderafdeling XIII. - Bijzondere regels betreffende bestanddelen verworven in het kader van een inbreng van een bedrijfsafdeling of van een algemeenheid van goederen

Art. 81. Bij inbreng van een bedrijfsafdeling of een algemeenheid van goederen zoals gedefinieerd in de artikelen 678 en 679 van het Wetboek van vennootschappen, worden de overgedragen activa, passiva, rechten en verplichtingen opgenomen in de boekhouding van de vennootschap waarin de inbreng gebeurt, tegen de waarde waarvoor zij op het tijdstip van de inbreng in de boekhouding van de inbrengende vennootschap voorkwamen.

Hoofdstuk III. – Structuur van de jaarrekening

Afdeling I. - Algemene beginselen

Art. 82. § 1. De balans en de resultatenrekening worden, onverminderd de toepassing van artikel 85, tweede lid, opgesteld overeenkomstig de schema's opgenomen in afdeling II van dit hoofdstuk.

De toelichting bevat de aanvullende gegevens bedoeld in punt A van onderafdeling III van voornoemde afdeling II en de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling II bepaalde gegevens betreffende de sociale balans.

De handelaars - natuurlijke personen moeten de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling II bepaalde gegevens betreffende de sociale balans niet meedelen.

§ 2. De kleine vennootschappen bedoeld in artikel 15 van het Wetboek van vennootschappen kunnen evenwel hun balans en hun resultatenrekening opstellen volgens de verkorte schema's opgenomen in afdeling III van dit hoofdstuk met een verkorte toelichting waarin de in punt A van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde aanvullende gege-

vens zijn opgenomen, alsook de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde gegevens betreffende de sociale balans.

De handelaars - natuurlijke personen moeten de in punt B van onderafdeling III van voornoemde afdeling III bepaalde gegevens betreffende de sociale balans niet meedelen.

§ 3. De posten van de in §§ 1 en 2 bedoelde balans en resultatenrekening, alsmede de vermeldingen in de in deze paragrafen bedoelde toelichting mogen worden weggelaten wanneer zij niet dienstig zijn voor het betrokken boekjaar; wanneer voor deze posten en vermeldingen het bedrag van het voorafgaande boekjaar moet worden vermeld, dan mogen ze slechts worden weggelaten wanneer zij ook voor dat boekjaar niet dienstig zijn.

§ 4. De inhoud van de posten in de jaarrekening wordt, waar nodig, nader bepaald in afdeling IV van dit hoofdstuk.

Voor de toepassing van deze titel zijn rubrieken de posten van de balans en de resultatenrekening aangeduid met een Romeins cijfer of een hoofdletter en onderrubrieken de posten aangeduid met een Arabisch cijfer.

Art. 83. Bij elke rubriek en onderrubriek van de balans en van de resultatenrekening wordt het bedrag van de overeenkomstige post van het voorafgaande boekjaar vermeld; wanneer evenwel een vennootschap die haar jaarrekening over het voorafgaande boekjaar heeft opgesteld overeenkomstig artikel 82, § 2, haar jaarrekening over het nieuwe boekjaar moet opstellen overeenkomstig artikel 82, § 1, volstaat het dat zij als vergelijkende cijfers voor het voorafgaande boekjaar de bedragen vermeldt die als zodanig voorkwamen in de jaarrekening over dat boekjaar.

Wanneer de bedragen van het boekjaar niet vergelijkbaar zijn met die van het voorafgaande boekjaar, mogen de bedragen van het voorafgaande boekjaar worden aangepast met het oog op hun vergelijkbaarheid; in dat geval worden deze aanpassingen, behalve indien zij onbelangrijk zijn, in de toelichting vermeld en onder verwijzing naar de betrokken rubrieken, toegelicht. Worden de bedragen van het voorafgaande boekjaar niet aangepast, dan moet de toelichting de nodige gegevens bevatten om een vergelijking mogelijk te maken.

Deze bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

Art. 84. Kunnen actief- of passiefbestanddelen tot meer dan één rubriek of onderrubriek van de balans behoren, of opbrengsten dan wel kosten tot meer dan één rubriek of onderrubriek van de resultatenrekening, dan worden ze ingeschreven onder die post welke ten opzichte van het voorschrift van artikel 24, eerste lid, het meest is aangewezen.

Art. 85. De vennootschappen mogen in de toelichting de rubrieken en onderrubrieken die verplicht moeten worden vermeld verder indelen.

De omschrijving van de in de schema's door een hoofdletter aangegeven rubrieken en van de onderrubrieken moet, wanneer de naleving van het voorschrift van artikel 24, eerste lid, dit vereist, aangepast worden aan de bijzondere aard van de werkzaamheden, van het vermogen en van de opbrengsten en kosten van de vennootschap.

Art. 86. De voorstelling van de jaarrekening moet identiek zijn van het ene jaar tot het andere.

Ze wordt echter gewijzigd wanneer, onder meer ingevolge een belangrijke wijziging in de structuur van het vermogen, van de opbrengsten en van de kosten van de vennootschap ze niet meer beantwoordt aan het voorschrift van artikel 24, eerste lid. Deze wijzigingen worden vermeld en verantwoord in de toelichting die behoort tot het boekjaar waarin ze werden ingevoerd.

De huidige bepaling is niet van toepassing op de jaarrekening over het eerste boekjaar waarop voor een vennootschap de bepalingen van deze titel van toepassing zijn.

Art. 87. De toelichting bij de eerste balans en resultatenrekening opgesteld overeenkomstig de schema's opgenomen in afdeling II van dit hoofdstuk, hoeft geen vergelijkende cijfers te bevatten over het vorige boekjaar met betrekking tot vermeldingen die voor de eerste maal moeten worden opgenomen in de jaarrekening over het boekjaar dat ingaat na 31 december 1983.

Afdeling IV. – Inhoud van bepaalde rubrieken

Onderafdeling I. – Inhoud van bepaalde rubrieken van de balans

Art. 95. § 1. De inhoud van bepaalde rubrieken van het actief wordt als volgt gedefinieerd :

I. Oprichtingskosten

Onder die post worden vermeld, voor zover zij niet op een andere wijze ten laste van de resultatenrekening van het lopende boekjaar worden gebracht, de kosten verbonden met de oprichting, de verdere ontwikkeling of de herstructurering van de vennootschap, in het bijzonder de kosten van oprichting of kapitaalverhoging, de kosten bij uitgifte van leningen, en de herstructureringskosten.

II. Immateriële vaste activa

In die rubriek worden geboekt :

- a) de kosten van onderzoek en ontwikkeling;
- b) de concessies, octrooien, licenties, know-how, merken en andere gelijkaardige rechten;
- c) de goodwill;
- d) de vooruitbetalingen op immateriële vaste activa.

Onder kosten van onderzoek en ontwikkeling moet worden verstaan de kosten van onderzoek, vervaardiging en ontwikkeling van prototypes en van producten, uitvindingen en know-how, die nuttig zijn voor de ontwikkeling van de toekomstige activiteiten van de vennootschap.

Onder concessies, octrooien, licenties, merken en andere gelijkaardige rechten moet worden verstaan enerzijds de octrooien, licenties, know-how, merken en andere gelijkaardige rechten waarvan de vennootschap eigenares is, anderzijds de rechten tot exploitatie van onroerende goederen, octrooien, licenties, merken en andere gelijkaardige rechten die eigendom zijn van derden, evenals de aanschaffingswaarde van het recht van de vennootschap om van derden dienstverleningen van know-how te verkrijgen, wanneer die rechten door de vennootschap ten bezwarende titel werden verworven.

Onder goodwill dient voor de toepassing van dit besluit de prijs te worden verstaan betaald voor de verwerving van een onderneming of van een bedrijfsafdeling voor zover die hoger is dan de nettowaarde van de actief minus passiefbestanddelen van de verworven onderneming of branche.

III. Materiële vaste activa

III. A. Terreinen en gebouwen

In die rubriek worden opgenomen de bebouwde en onbebouwde terreinen, de constructies daarop evenals de inrichting daarvan, waarvan de vennootschap eigenares is en die duurzaam voor bedrijfsuitoefening worden aangewend.

Worden eveneens onder die rubriek opgenomen, de andere zakelijke rechten die de vennootschap bezit op een onroerend goed dat zij bestemd heeft om duurzaam te worden gebruikt voor de bedrijfsuitoefening wanneer de vergoedingen bij aanvang van het contract werden vooruitbetaald.

III. D. Leasing en soortgelijke rechten

Onder die post worden opgenomen :

- 1° de gebruiksrechten op lange termijn op bebouwde onroerende goederen waarover de vennootschap beschikt op grond van erfpacht, opstal, leasing of soortgelijke overeenkomsten, wanneer de contractueel te storten termijnen, naast de rente en de kosten van de verrichting, ook de integrale wedersamenstelling dekken van het kapitaal dat de gever in het gebouw heeft geïnvesteerd;
- 2° de gebruiksrechten op roerende goederen waarover de vennootschap beschikt op grond van leasing of soortgelijke overeenkomsten, wanneer de contractueel te storten termijnen, verhoogd met het bedrag dat moet worden betaald bij optielichting indien de nemer een koopoptie bezit, naast de rente en de kosten van de verrichting ook de integrale wedersamenstelling dekken van het kapitaal dat de gever in het goed heeft geïnvesteerd. Het bedrag dat moet worden betaald om een koopoptie te lichten, komt evenwel enkel in aanmerking als het ten hoogste vijftien procent vertegenwoordigt van het kapitaal dat de gever in het goed heeft geïnvesteerd.

Met een prijs voor het lichten van de in het 2° bedoelde koopoptie, binnen de voormelde beperking van vijftien procent, wordt de kapitaalfractie gelijkgesteld van de contractueel bedongen vergoeding in geval van gebruik van een mogelijkheid om de verrichting te verlengen.

Met een in het 1° en 2° bedoelde termijn wordt het bedrag gelijkgesteld, voor zover bepaald:

- a) dat de nemer verschuldigd is voor de verwerving van de zakelijke rechten die de gever bezit op het betrokken onroerend of roerend goed wanneer de nemer er zich bij het afsluiten van de verrichting, eventueel ingevolge een verkoopoptie, toe verbonden heeft deze rechten te verwerven;
- b) dat de gever van een derde moet ontvangen voor de overdracht van de zakelijke rechten die hij bezit op het betrokken onroerend of roerend goed wanneer deze derde er zich bij het afsluiten van de verrichting, eventueel ingevolge een verkoopoptie, toe verbonden heeft deze rechten te verwerven.

III. E. Overige materiële vaste activa

In die rubriek worden de onroerende goederen opgenomen die worden aangehouden als onroerende reserve, de woongebouwen, de buiten gebruik of buiten de exploitatie gestelde materiële vaste activa, evenals de roerende en onroerende goederen die in erfpacht, opstal, huur, handelshuur of landpacht werden gegeven, behalve wanneer de uit deze contracten voortvloeiende vorderingen geboekt worden in de rubrieken V en VII. De onroerende goederen die werden aangekocht of gebouwd met het oog op herverkoop worden niet in deze rubriek opgenomen maar afzonderlijk onder de voorraden vermeld.

De kosten voor inrichting van gehuurde gebouwen worden eveneens in deze rubriek vermeld, voor zover ze niet ten laste werden genomen van de resultatenrekening van het lopende boekjaar.

IV. Financiële vaste activa

IV. A. Verbonden ondernemingen.

§ 1. Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

Onderneming :

- 1° de vennootschap en het Europese samenwerkingsverband;
- 2° de openbare instelling die een statutaire opdracht van commerciële, financiële of industriële aard uitvoert;
- 3° de instelling die niet is bedoeld in de punten 1° en 2°, die al dan niet een eigen rechts-persoonlijkheid bezit en die met of zonder winsttoegmerk een commerciële, financiële of industriële activiteit uitoefent;

Onderneming verbonden met een vennootschap: de onderneming die met de vennootschap banden heeft zoals bedoeld in artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;

Moederonderneming: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 6, 1°, van het Wetboek van vennootschappen;

Dochteronderneming: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 6, 2°, van het Wetboek van vennootschappen;

Gemeenschappelijke dochteronderneming: de vennootschap of onderneming die niet de rechtsvorm van een vennootschap heeft aangenomen en met een andere vennootschap of onderneming banden heeft zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, van het Wetboek van vennootschappen.

§ 2. Voor de toepassing van deze titel is er sprake van een consortium wanneer tussen vennootschappen of ondernemingen die niet de rechtsvorm van een vennootschap hebben aangenomen, banden bestaan zoals bedoeld in artikel 10 van het Wetboek van vennootschappen.

§ 3. Voor de toepassing van deze titel is er sprake van deelneming wanneer een vennootschap vennootschapsrechten in een andere onderneming bezit in de zin van artikel 13 van het Wetboek van vennootschappen.

IV. B. Andere ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat

Voor de toepassing van deze titel wordt onder onderneming waarmee een deelnemings-verhouding bestaat, een niet verbonden onderneming verstaan waarmee een vennootschap banden heeft zoals bedoeld in artikel 14 van het Wetboek van vennootschappen.

IV. A. 2. Vorderingen op verbonden ondernemingen

IV. B. 2. Vorderingen op ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat

In die onderrubrieken worden geboekt de vorderingen op verbonden ondernemingen of op ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, ongeacht de contractuele looptijd, de oorsprong of de vorm ervan, wanneer die vorderingen tot doel hebben de activiteit van deze ondernemingen duurzaam te steunen.

IV. C. Andere financiële vaste activa

IV. C. 1. Aandelen

Deze post omvat de maatschappelijke rechten in andere ondernemingen die geen deelneming vormen en die ertoe strekken door het scheppen van een duurzame en specifieke band met die ondernemingen de eigen bedrijfsuitoefening van de vennootschap te bevorderen.

IV. C. 2. Vorderingen en borgtochten in contanten.

Onder die post worden opgenomen :

- a) de vorderingen, al dan niet belichaamd in effecten, bestemd voor een duurzame ondersteuning van de bedrijfsuitoefening van andere ondernemingen dan die bedoeld onder de posten IV. A. en IV. B.;
- b) de borgtochten in contanten gestort als doorlopende waarborg, onder meer aan openbare besturen of nutsbedrijven.

V. Vorderingen op meer dan één jaar

Onder die post worden opgenomen de vorderingen met een contractuele looptijd van meer dan één jaar. De vorderingen of het gedeelte van de vorderingen met een looptijd van meer dan één jaar, die binnen twaalf maanden vervallen, worden uit die post gelicht en, al naar het geval, onder post VII. A. of VII. B. opgenomen.

Naast de vorderingen waarvoor een titel bestaat, worden eveneens onder de overeenstemmende posten van deze rubriek opgenomen, de te ontvangen opbrengsten die tijdens het boekjaar of tijdens een vorig boekjaar zijn ontstaan en waarvoor nog geen rechtstitel bestaat, indien het bedrag daarvan vaststaat of met nauwkeurigheid kan worden geschat.

De pro rata van opbrengsten worden evenwel onder de overlopende rekeningen geboekt.

De vorderingen die voor de eigenaar of de verhuurder ontstaan uit de onder post III. D. van de activa bedoelde overeenkomsten worden onder post V. B. opgenomen.

VI. Voorraden en bestellingen in uitvoering

VI. A. 1. Grond- en hulpstoffen

Onder die post worden opgenomen de toeleveringen van grond- en hulpstoffen.

VI. A. 2. Goederen in bewerking

De kosten die moeten worden toegerekend aan bestellingen in uitvoering worden niet onder deze post opgenomen maar wel onder post VI. B.

VI. A. 4. Handelsgoederen

Die post omvat de goederen ingekocht om zonder bewerking of na een lichte bewerking te worden verkocht.

VI. B. Bestellingen in uitvoering

Onder die post worden opgenomen :

- a) het onderhanden werk dat voor rekening van een derde op bestelling wordt uitgevoerd en waarvoor nog geen oplevering is geschied;
- b) de goederen in bewerking die voor rekening van een derde op bestelling worden gemaakt en die nog niet werden geleverd, tenzij het gaat om seriewerk;
- c) dienstprestaties die voor rekening van een derde op bestelling worden uitgevoerd en die nog niet werden geleverd, tenzij het gaat om een standaardtype van dienstprestaties.

VII. Vorderingen op ten hoogste één jaar

In deze rubriek worden de vorderingen opgenomen waarvan de oorspronkelijke looptijd ten hoogste één jaar bedraagt, evenals de vorderingen of de gedeelten van vorderingen die oorspronkelijk op langer dan één jaar luiden doch die binnen twaalf maanden vervallen.

Leden 2 en 3 van de omschrijving van rubriek “V. Vorderingen op meer dan één jaar” zijn van overeenkomstige toepassing op de vorderingen op ten hoogste één jaar.

Onder post “B. Overige vorderingen” worden onder meer de door belastingdiensten terug te betalen belastingen vermeld; de voorafbetalingen en de verrekenbare voorheffingen worden echter niet onder deze post opgenomen, maar onder post X van de resultatenrekening, behalve het gedeelte van die voorafbetalingen en voorheffingen dat uitgaat boven het geraamde bedrag van de verschuldigde belastingen.

VIII. B. Overige beleggingen

Onder die post worden opgenomen de vorderingen op kredietinstellingen, uit termijndeposito's, alsmede de met beleggingsdoeleinden verkregen effecten die niet het kenmerk hebben van financiële vaste activa. De aandelen in verbonden ondernemingen of in ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat, mogen niet onder deze post worden opgenomen, tenzij het om effecten gaat die zijn verkregen of waarop is ingeschreven met het oog op de wederafstand daarvan, of tenzij ze, krachtens een beslissing van de vennootschap, bestemd zijn om binnen twaalf maanden te worden gerealiseerd.

IX. Liquide middelen

De liquide middelen omvatten, behalve de kasmiddelen en de te incasseren vervallen waarden, alleen de tegoeden op zicht bij kredietinstellingen.

X. Overlopende rekeningen

Naast de bedragen bedoeld in artikel 77 worden onder deze post opgenomen :

- a) de over te dragen kosten, dit wil zeggen de pro rata van kosten die werden gemaakt tijdens het boekjaar of tijdens een vorig boekjaar maar die ten laste van een of meerdere volgende boekjaren moeten worden gebracht;
- b) de verworven opbrengsten, dit wil zeggen de pro rata van opbrengsten die slechts in de loop van een volgend boekjaar zullen worden geïnd maar die betrekking hebben op een verstreken boekjaar.

§ 2. De inhoud van bepaalde rubrieken van het passief wordt als volgt gedefinieerd :

I.A. Geplaatst kapitaal

Onder geplaatst kapitaal wordt verstaan :

- a) wat de naamloze vennootschappen, de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid en de commanditaire vennootschappen op aandelen betreft, het bedrag van het geplaatste maatschappelijk kapitaal;
- b) wat de coöperatieve vennootschappen betreft, het bedrag van het maatschappelijk kapitaal;
- c) wat de gewone commanditaire vennootschappen betreft, het bedrag van het bij de statuten vastgestelde commanditaire kapitaal of, bij ontstentenis daarvan, het bedongen bedrag van de in de vennootschap ingebrachte of nog in te brengen waarden;
- d) wat de vennootschappen onder firma betreft, het in de statuten bepaalde vennootschapsvermogen of, bij ontstentenis daarvan, de bedongen waarde van de inbreng;
- e) wat de natuurlijke personen betreft en de bijkantoren in België van ondernemingen naar buitenlands recht, de eigen middelen die door die natuurlijke personen aan de bedrijfsuitoefening van hun onderneming, of door de buitenlandse onderneming aan de bedrijfsuitoefening van hun bijkantoren in België, duurzaam worden besteed, voor zover deze middelen niet hun oorsprong vinden in gereserveerde of overgedragen winsten die zijn opgenomen onder de posten IV en V.

In de onder c), d) en e) bedoelde gevallen wordt de benaming “Geplaatst kapitaal” dienovereenkomstig aangepast.

III. Herwaarderingsmeerwaarden

Onder herwaarderingsmeerwaarden moeten worden verstaan de in de rekeningen bijgeschreven, niet gerealiseerde meerwaarden op vaste activa overeenkomstig artikel 57. Worden eveneens onder deze post opgenomen, de terugnemingen van waardeverminderingen overeenkomstig artikel 100 en de herwaarderingsmeerwaarden bedoeld in artikel 44, vierde lid.

IV. B. Onbeschikbare reserves :

- a) voor eigen aandelen :

Onder die post worden de onbeschikbare reserves opgenomen, bedoeld bij artikel 623 van het Wetboek van vennootschappen.

- b) Andere :

Onder die post worden de reserves opgenomen waarover de algemene vergadering volgens de statuten bij gewone meerderheid niet vrij kan beschikken of waarop de vennoten in geval van uittreding of uitsluiting geen recht hebben.

IV. C. Belastingvrije reserves

Deze post omvat de gerealiseerde meerwaarden en de winsten - na aftrek van de desbetreffende uitgestelde belastingen - waarvoor belastingvrijdom of -uitstel slechts geldt als zij in het vermogen van de vennootschap behouden blijven, met uitzondering van de meerwaarden die met toepassing van artikel 63 in de overlopende rekeningen zijn geboekt.

In deze rubriek worden ook de afschrijvingen opgenomen die geboekt werden op materiële en immateriële vaste activa, voor zover ze gevestigd zijn op een basis die hoger is dan de aanschaffingsprijs van die activa, wanneer de afschrijving op die verhoogde basis in fiscaal opzicht een aftrekbare last is.

V. [...]

VI. Kapitaalsubsidies

Deze post omvat de kapitaalsubsidies die van overheidswege werden verkregen voor investeringen in vaste activa, na aftrek van de uitgestelde belastingen op deze subsidies; deze uitgestelde belastingen worden opgenomen in de passiefpost “VII. B. Uitgestelde belastingen”.

Deze subsidies worden geleidelijk afgeboekt via overboeking naar post “IV. C. Andere financiële opbrengsten”, volgens hetzelfde ritme als de afschrijvingen op de vaste activa voor de verwerving waarvan ze werden verkregen of, in voorkomend geval, ten belope van het saldo, bij realisatie of buitengebruikstelling van de betrokken vaste activa.

De kapitaalsubsidies die niet afhankelijk zijn van een investering in vaste activa worden bij de verkrijging geboekt onder post “I.D. Andere bedrijfsopbrengsten” of onder post “IV. C. Andere financiële opbrengsten”.

VII. A Voorzieningen voor risico's en kosten

1° Pensioenen en soortgelijke verplichtingen

Onder die post worden opgenomen de voorzieningen die door de vennootschap werden gevormd om te voldoen aan de verplichtingen inzake rust- en overlevingspensioenen, brugpensioenen en andere pensioenen en renten die zij ten opzichte van haar actuele of gewezen personeels- of directieleden heeft aangegaan.

2° Belastingen

Onder die post worden opgenomen de voorzieningen die werden gevormd met het oog op belastingverplichtingen die uit een wijziging in de belastbare basis of in de berekening van de belasting kunnen voortvloeien.

VII.B. Uitgestelde belastingen

Deze post omvat uitsluitend :

- a) de naar latere boekjaren uitgestelde belastingen op kapitaalsubsidies die van overheidswege werden verkregen voor investeringen in vaste activa;

- b) de naar latere boekjaren uitgestelde belastingen op gerealiseerde meerwaarden op immateriële en materiële vaste activa en op effecten die zijn uitgegeven door de Belgische openbare sector ingeval de belasting op deze meerwaarden is uitgesteld;
- c) de naar latere boekjaren uitgestelde buitenlandse belastingen van dezelfde aard als de sub a) en b) bedoelde belastingen.

VIII. Schulden op meer dan één jaar

Onder die post worden de schulden opgenomen die een contractuele looptijd hebben van meer dan één jaar. De schulden of de gedeelten van de schulden op meer dan één jaar die binnen de twaalf maanden vervallen worden uit deze rubriek gelicht en overgebracht naar rubriek IX. A.

Worden hier onder de overeenkomstige post geboekt de te betalen kosten die in de loop van het boekjaar of van een vorig boekjaar werden gemaakt en waarvoor nog geen titel bestaat maar waarvan het bedrag vaststaat of met nauwkeurigheid kan worden geschat. De pro rata van kosten worden evenwel onder de overlopende rekeningen geboekt.

De verplichtingen die voortvloeien uit achtergestelde leningen, obligatieleningen, leasing of soortgelijke overeenkomsten, worden vermeld onder de daarvoor bestemde posten, ook al zijn zij aangegaan jegens kredietinstellingen of leveranciers of worden zij door een handels-effect vertegenwoordigd.

Onder de schulden ten aanzien van kredietinstellingen worden onder meer opgenomen de orderbriefjes (promessen) die door de vennootschap werden onderschreven op naam of aan de order van een kredietinstelling, alsmede de schulden aan kredietinstellingen uit hoofde van bankaccepten die door de vennootschap in omloop werden gebracht, ook al vinden zij hun oorsprong in de aankoop van goederen en diensten.

De schulden vertegenwoordigd door een wissel of een orderbriefje worden slechts onder de post “B. 2. Te betalen wissels” opgenomen, wanneer zij hun oorsprong vinden in de aankoop van goederen of diensten.

IX. Schulden op ten hoogste één jaar

De leden 2 tot 4 van de omschrijving van rubriek “VIII. Schulden op meer dan één jaar” zijn van overeenkomstige toepassing.

X. Overlopende rekeningen

Naast de bedragen bedoeld in artikel 67, § 2, worden onder die post opgenomen :

- a) de toe te rekenen kosten, dit wil zeggen de pro rata van kosten die pas in een later boekjaar zullen worden betaald maar die betrekking hebben op een verstreken boekjaar;
- b) de over te dragen opbrengsten, dit wil zeggen de pro rata van opbrengsten die in de loop van het boekjaar of van een vorig boekjaar zijn geïnd, doch die betrekking hebben op een later boekjaar.

Onderafdeling II. - Inhoud van bepaalde rubrieken van de resultatenrekening

Art. 96. De inhoud van bepaalde rubrieken van de resultatenrekening wordt als volgt gedefinieerd :

I.A. Omzet

Onder omzet wordt verstaan het bedrag van de verkoop van goederen en de levering van diensten aan derden, in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap, onder aftrek van de op de verkoopprijs in de handel toegestane kortingen (afslag, ristorno, rabat); dit bedrag omvat niet de belasting over de toegevoegde waarde, noch enige andere rechtstreeks met de omzet verbonden belasting.

Onder die post moeten eveneens worden opgenomen de tegemoetkomingen van de overheid in het kader van een tarifieringspolitiek als compensatie voor lagere ontvangsten.

Voor de natuurlijke personen die koopman zijn, omvat de omzet ook de onttrekkingen in natura anders dan ten behoeve van hun bedrijf.

I.D. Andere bedrijfsopbrengsten

Onder die post worden de van derden ontvangen en met de bedrijfsuitoefening verbonden opbrengsten opgenomen die :

- a) niet hun oorsprong vinden in een verkoop of een dienstverlening aan derden, binnen het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap, en
- b) niet als een financiële of uitzonderlijke opbrengst kunnen worden aangemerkt.

In het bijzonder worden onder die post opgenomen de subsidies of compenserende bedragen bij in- of uitvoer alsmede de exploitatiesubsidies.

Onder die post worden eveneens opgenomen de meerwaarden die werden verwezenlijkt bij de realisatie van handelsvorderingen.

II. A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen

Na aftrek van de in de handel toegestane kortingen en van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze aftrekbaar is, worden onder deze post opgenomen de inkopen van handelsgoederen, grond- en hulpstoffen.

Worden eveneens onder deze post geboekt, de ingekochte diensten, werken en studies, voor zover deze een rechtstreekse invloed hebben op de vervaardigingsprijs van de geproduceerde goederen, de algemene onderaannemingen en de inkopen van onroerende goederen bestemd voor verkoop.

II. B. Diensten en diverse goederen

Na aftrek van de in de handel toegestane kortingen en van de belasting over de toegevoegde waarde, voor zover deze aftrekbaar is, worden onder die post opgenomen de kosten verbonden met de dienstverlening of de levering van goederen door derden in het kader van de bedrijfsuitoefening, tenzij deze kosten onder rubrieken A of C moeten worden geboekt.

Worden eveneens onder deze post opgenomen, de vergoedingen van uitzendkrachten en ter beschikking van de vennootschap gestelde personen evenals de rechtstreekse en onrecht-

streekse bezoldigingen en pensioenen van bestuurders, zaakvoerders en werkende vennoten, die niet worden toegekend uit hoofde van een arbeidsovereenkomst.

II. D. Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa

Onder die post worden opgenomen de afschrijvingen en de waardeverminderingen die werden geboekt op oprichtingskosten - andere dan de kosten bij uitgifte van leningen en het disagio - en op immateriële en materiële vaste activa tenzij deze afschrijvingen en waardeverminderingen wegens hun uitzonderlijke aard als een uitzonderlijke kost moeten worden geboekt (post VIII. A.).

De terugnemingen van afschrijvingen of van waardeverminderingen worden niet onder deze post opgenomen maar worden geboekt onder de uitzonderlijke opbrengsten (post VII. A).

II. E. Waardeverminderingen op voorraden, op bestellingen in uitvoering en op handelsvorderingen (toevoegingen +, terugnemingen -).

Onder die post worden opgenomen de waardeverminderingen die werden geboekt op voorraden, op bestellingen in uitvoering of op handelsvorderingen bedoeld in de posten V. A. en VII. A.

De terugnemingen van op voorraden of op handelsvorderingen geboekte waardeverminderingen worden op deze post aangerekend. Wat de voorraden betreft, moet deze aanrekening niet geschieden wanneer de toepassing van één der in artikel 43 bedoelde waarderingsmethoden ertoe leidt dat bij de waardebepaling van de uitgaande voorraden wordt rekening gehouden met tijdens vorige boekjaren geboekte waardeverminderingen.

II. F. Voorzieningen voor risico's en kosten (toevoegingen +, bestedingen en terugnemingen -).

Onder die post worden opgenomen :

- a) de voorzieningen gevormd voor bedrijfsrisico's en -verplichtingen;
- b) de bestedingen van voorzieningen voor risico's en kosten die vroeger werden gevormd, in zoverre deze risico's en verplichtingen tot bedrijfskosten aanleiding hebben gegeven;
- c) de terugnemingen van voorzieningen voor risico's en kosten die tijdens een vorig boekjaar werden gevormd voor gewone bedrijfsrisico's en -verplichtingen van de vennootschap en die overtollig zijn gebleken.

II. G. Andere bedrijfskosten

Onder die post worden de aan derden betaalde of verschuldigde met de bedrijfsuitoefening verbonden kosten opgenomen, die :

- a) niet hun oorsprong vinden in een dienstverlening of een levering door derden, binnen het kader van de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap en
- b) niet als een financiële of uitzonderlijke kost kunnen worden aangemerkt.

In het bijzonder worden onder die post opgenomen, de belastingen die als een bedrijfskost moeten worden aangemerkt, zoals het gedeelte van de onroerende voorheffing dat niet effectief verrekenbaar is met de winstbelasting, de belasting op de voertuigen, de belasting op drijfkracht of op tewerkgesteld personeel, de accijnsrechten en de uitvoerheffingen.

Onder die post worden eveneens opgenomen de minderwaarden die werden geboekt bij de realisatie van handelsvorderingen, tenzij deze minderwaarden gelijk zijn aan het disconto; het disconto wordt geboekt onder post “V. C. Andere financiële kosten”.

I.A. B. Brutomarge (+) (-)

Deze post uit het verkort schema van de resultatenrekening bedoeld in artikel 82, § 2, beantwoordt aan de algebraïsche som van de volgende posten uit het volledig schema van de resultatenrekening :

I. A. Omzet

I. B. Wijziging in de voorraad goederen in bewerking en gereed product en in de bestellingen in uitvoering.

I. C. Geproduceerde vaste activa

I. D. Andere bedrijfsopbrengsten

II. A. Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen

II. B. Diensten en diverse goederen

IV. B. Opbrengsten uit vlottende activa

Onder die post worden opgenomen de opbrengsten (interessen, dividenden, enz.) uit activa opgenomen onder posten V, VII, VIII, IX en X.

IV. C. Andere financiële opbrengsten

Worden onder die post opgenomen :

- 1° de meerwaarden verwezenlijkt bij de realisatie van vorderingen, andere dan handelsvorderingen, van geldbeleggingen en van liquide middelen;
- 2° de als opbrengst geboekte kapitaal- en interestsubsidies;
- 3° de wisselresultaten en de resultaten uit de omrekening van vreemde valuta tenzij deze specifiek verbonden zijn met een andere post van de resultatenrekening; in dit laatste geval mogen ze onder die post worden opgenomen;
- 4° alle opbrengsten van financiële aard die geen verband houden met welbepaalde activa.

V. A. Kosten van schulden

Worden onder die post opgenomen :

- 1° de interesten, de commissies en de kosten verbonden aan schulden;
- 2° de afschrijving van de kosten bij uitgifte van leningen en van het disagio.

De geactiveerde interesten worden afgetrokken van het bedrag van de onder deze post opgenomen kosten.

V. B. Waardeverminderingen op vlottende activa andere dan bedoeld onder II. E. (toevoegingen +, terugnemingen -).

Onder die post worden opgenomen de waardeverminderingen geboekt op vorderingen andere dan handelsvorderingen, op geldbeleggingen en op liquide middelen. De terugnemingen van waardeverminderingen op deze vlottende activa worden eveneens onder deze post geboekt.

V. C. Andere financiële kosten

Onder die post worden opgenomen alle kosten van financiële aard die niet werden geboekt onder de posten V. A. of V. B. en in het bijzonder :

- 1° de minderwaarden verwezenlijkt bij de realisatie van vorderingen, andere dan handelsvorderingen, van geldbeleggingen en van liquide middelen;
- 2° het disconto ten laste van de vennootschap bij het verhandelen van vorderingen (een wissel, een warrant, een faktuur, enz....);
- 3° de wisselresultaten en de resultaten uit de omrekening van vreemde valuta tenzij deze specifiek verbonden zijn met een andere post van de resultatenrekening; in dit laatste geval mogen ze onder die post worden opgenomen;
- 4° de kosten betreffende posten van het eigen vermogen (kosten bij inbreng, kosten bij kapitaalverhoging, niet opgenomen onder de oprichtingskosten, de taks op ter beurze genoteerde effecten, enz.);
- 5° de commissies en financiële kosten.

VII. Uitzonderlijke opbrengsten

VIII. Uitzonderlijke kosten

Onder deze posten worden respectievelijk de opbrengsten en de kosten opgenomen die geen verband houden met de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap.

VII. A. Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa.

Onder die post worden opgenomen :

- 1° de met toepassing van artikel 64, § 1, derde lid, verrichte terugnemingen van afschrijvingen die tijdens een vorig boekjaar werden geboekt;
- 2° de terugnemingen van waardeverminderingen die tijdens een vorig boekjaar werden geboekt op immateriële en materiële vaste activa en die te hoog zijn gebleken.

VII. C. Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten

Onder die post worden de terugnemingen opgenomen van voorzieningen voor risico's en kosten die tijdens een vorig boekjaar werden gevormd en die te hoog zijn gebleken, tenzij het gaat om voorzieningen die werden gevormd voor risico's en kosten die verband houden met de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap.

VII. D. Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa

Onder die post worden de meerwaarden opgenomen die worden verwezenlijkt bij de realisering van vaste activa. Gaat het om materiële vaste activa dan mogen deze meerwaarden onder post "I. D. Andere bedrijfsopbrengsten" worden opgenomen wanneer de realisering kadert

in de gewone bedrijfsuitoefening van de onderneming; dit laatste zal blijken uit de regelmaat waarmee dergelijke activa worden gerealiseerd en het normale karakter daarvan.

VIII. A. Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa

Voor zover ze van uitzonderlijke aard zijn, worden onder deze post opgenomen de afschrijvingen en waardeverminderingen bedoeld in artikel 28, § 2, 61, § 1, tweede lid, en § 2, en 64, § 1, tweede lid en § 2.

VIII. C. Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten

Onder die post worden de voorzieningen opgenomen die werden gevormd voor risico's en kosten die geen verband houden met het gewone bedrijf van de vennootschap.

VIII. D. Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa

Onder die post worden de minderwaarden opgenomen die worden geboekt bij de realisering van vaste activa. Gaat het om immateriële of materiële vaste activa dan mogen deze minderwaarden onder de post "II. G. Andere bedrijfskosten" worden opgenomen wanneer de realisering kadert in de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap; dit laatste zal blijken uit de regelmaat waarmee dergelijke activa worden gerealiseerd en het normale karakter daarvan.

X. Belastingen op het resultaat

Onder die post worden opgenomen :

1° onder belastingen :

a) op het resultaat van het boekjaar :

- de voorafbetalingen en de werkelijke voorheffingen die met de belasting verrekendbaar zijn, voor zover het bedrag van deze voorafbetalingen en van deze voorheffingen niet hoger is dan het geraamde bedrag van de verschuldigde belastingen; dit overschot wordt geactiveerd; geactiveerd worden eveneens de voorafbetalingen van belastingen die naar het volgende boekjaar werden overgedragen of waarvan de terugbetaling werd gevraagd;
- het verschil tussen het geraamde bedrag van de op het resultaat van het boekjaar verschuldigde belastingen en het bedrag van de voorafbetalingen en verrekenbare bestanddelen;
- de belastingsupplementen waarvoor een voorziening werd gevormd;
- de in het buitenland betaalde of verschuldigde winstbelastingen;

b) op de winst van vorige boekjaren :

de betaalde, verschuldigde of geraamde belastingsupplementen alsmede de belastingsupplementen waarvoor een voorziening werd gevormd;

2° onder regularisering van belastingen en terugnemingen van voorzieningen voor belastingen:

de verkregen, vastgestelde of geraamde regularisering van belastingen die tijdens een vorig boekjaar ten laste werden genomen.

XII. Overboeking naar de belastingvrije reserves

Deze post wordt gebruikt voor de overboeking van bepaalde opbrengsten of een gedeelte van de winst naar de belastingvrije reserves wanneer hun fiscale vrijstelling afhankelijk is van hun behoud in het vermogen van de vennootschap.

Onderafdeling III. - Inhoud van bepaalde verplichte vermeldingen in de toelichting

Art. 97. De inhoud van bepaalde verplichte vermeldingen in de toelichting wordt gedefinieerd als volgt :

A. Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

00. Zekerheden door derden gesteld voor rekening van de vennootschap

Op deze rekening worden de zakelijke of persoonlijke zekerheden geboekt die door derden ten behoeve van de crediteuren van de vennootschap zijn gesteld, als waarborg voor de voldoening van actuele of potentiële schulden of verplichtingen die de vennootschap jegens hen heeft aangegaan.

01. Persoonlijke zekerheden gesteld voor rekening van derden

Op deze rekening worden de persoonlijke zekerheden geboekt die door de vennootschap ten behoeve van derden zijn gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen die deze derden hebben aangegaan jegens andere schuldeisers dan de vennootschap zelf.

De wisselverplichtingen zijn die welke voor de vennootschap voortvloeien uit door haar getrokken, geëndosseerde of voor aval getekende wissels in omloop, met uitzondering van de door de vennootschap getrokken bankaccepten.

02. Zakelijke zekerheden gesteld op eigen activa

Op deze rekening worden de zakelijke zekerheden geboekt waarmee de vennootschap haar eigen activa heeft bezwaard of die ze onherroepelijk heeft beloofd voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen van zichzelf of van derden.

In de rekeningen 021 en 023 betreffende de zekerheidstellingen moet in voorkomend geval een onderscheid worden gemaakt tussen de soorten van bezwaarde activa.

03. Ontvangen zekerheden

Op deze rekening worden de zakelijke en persoonlijke zekerheden geboekt die de vennootschap heeft ontvangen voor de voldoening van actuele of potentiële schulden en verplichtingen die derden jegens haar hebben aangegaan, met uitzondering van zekerheidstellingen en borgtochten in contanten.

04. Goederen en waarden gehouden door derden in hun naam, maar ten bate en op risico van de vennootschap.

Op deze rekening worden de goederen en waarden geboekt die ten opzichte van derden aan een ander toebehoren en waarvan de vennootschap het risico draagt maar er tevens de opbrengsten uit int zoals de overeenkomsten tot het houden van een deelneming, indien deze goederen en waarden niet mogen worden opgenomen in de balans.

05. Verplichtingen tot aan- en verkoop van vaste activa

Op die rekening worden als verplichtingen tot aankoop geboekt de geplaatste bestellingen en de verplichtingen met optie van derden, en als verplichtingen tot verkoop de ontvangen bestellingen en de opties die aan derden op bezittingen van de vennootschap zijn verleend.

De verplichtingen tot aankoop evenals de verplichtingen tot verkoop die tot de gewone bedrijfsuitoefening van de vennootschap behoren en haar vermogen of resultaat niet aanmerkelijk beïnvloeden behoeven niet te worden geboekt.

06. Termijnovereenkomsten

Op deze rekening worden in de daartoe aangelegde rekeningen geboekt de koop- en verkoopovereenkomsten op termijn betreffende goederen en vreemde deviezen, alsmede de daartegenoverstaande betalingsverplichtingen en vorderingen.

07. Goederen en waarden van derden gehouden door de vennootschap

Op deze rekening worden in afzonderlijke rekeningen geboekt :

- 1° de gebruiksrechten op lange termijn betreffende goederen die aan derden toebehoren en de daartegenoverstaande verplichtingen, voor zover deze rechten en verplichtingen niet in de balans worden vermeld;
- 2° de goederen en waarden van derden die aan de vennootschap in bewaring, in consignatie of in bewerking zijn gegeven, alsmede de daartegenoverstaande verplichtingen jegens deponenten en committenten;
- 3° de goederen en waarden die de vennootschap uit anderen hoofde voor rekening of ten bate en op risico van derden onder zich houdt, alsmede de daartegenoverstaande verplichtingen.

B. De sociale balans

Voor het opstellen van de sociale balans verstaat men onder :

- 1° werknemers ingeschreven in het personeelsregister :
de personen ingeschreven in het personeelsregister dat wordt gehouden krachtens het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten en verbonden met de vennootschap door een arbeidsovereenkomst of door een stageovereenkomst zoals bedoeld door het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983;
- 2° uitzendkrachten en personen ter beschikking gesteld van de vennootschap :
de werknemers die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbinden om ter beschikking van de vennootschap te worden gesteld en de door een natuurlijke of rechtspersoon in dienst genomen werknemers die aan de vennootschap ter beschikking zijn gesteld in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 3° gemiddeld aantal werknemers ingeschreven in het personeelsregister :
het gemiddelde van het per einde van elke maand van het boekjaar in het personeelsregister ingeschreven aantal werknemers;

- 4° aantal werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten :
het arbeidsvolume teruggebracht tot voltijds tewerkgestelde equivalenten, te berekenen voor de deeltijdse werknemers op basis van het conventioneel aantal te presteren uren, gerelateerd ten opzichte van de normale arbeidsduur (referentiewerknemer);
- 5° gepresteerde uren :
de gepresteerde uren stemmen overeen met de effectief gewerkte arbeidsuren, dus zonder vakantie, ziekteverzuim, kort verzuim en alle overige uren verloren door staking of om het even welke andere reden;
- 6° soort overeenkomst :
 - de overeenkomst gesloten voor een onbepaalde tijd,
 - de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd,
 - de overeenkomst gesloten voor een duidelijk omschreven werk,
 - de vervangingsovereenkomst;
- 7° studieniveau :
 - lager onderwijs,
 - secundair onderwijs,
 - hoger niet universitair onderwijs,
 - universitair onderwijs;
- 8° beroepscategorie :
 - directiepersoneel,
 - bedienden,
 - arbeiders,
 - andere.

C. Waarde in het economisch verkeer

Voor het opstellen van de staat XX die de informatie bevat met betrekking tot het niet-gebruik van de waarderingsmethode op basis van de waarde in het economisch verkeer voor financiële instrumenten :

- Dient te worden verstaan onder juiste waarde in het economisch verkeer : de waarde vastgesteld met verwijzing naar :
 - a) een marktwaarde voor de financiële instrumenten waarvoor een betrouwbare markt gemakkelijk is aan te wijzen. Wanneer een marktwaarde voor een gegeven instrument niet eenvoudig kan worden bepaald, maar dit wel kan voor de samenstellende elementen of voor een gelijkaardig instrument, kan de marktwaarde berekend worden op basis van die van zijn bestanddelen of die van het gelijkaardige instrument, of
 - b) een waarde berekend met behulp van modellen en algemeen aanvaarde waarderings-technieken voor de instrumenten waarvoor een betrouwbare markt niet gemakkelijk aan te wijzen is. Deze waarderingsmodellen en -technieken dienen een redelijke benadering van de marktwaarde op te leveren.
- De grondstoffencontracten die ieder van de contractsluitende partijen het recht geven tot afwikkeling in contanten of enig ander financieel instrument worden als afgeleiden financiële instrumenten beschouwd, behalve wanneer :

- a) de contracten gesloten werden en duurzaam dienen voor de verwachte inkoop-, verkoop-, of gebruiksbehoeften van de vennootschap;
- b) zij bij de totstandkoming voor dat doeleinde werden bestemd, en
- c) de afwikkeling naar verwachting zal geschieden door levering van de grondstof.

Art. 98. § 1. De verzekeringsondernemingen die niet worden bedoeld bij artikel 15, § 2, tweede lid, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen, alsmede de herverzekeringsondernemingen maken hun jaarrekening op overeenkomstig het koninklijk besluit van 17 november 1994 betreffende de jaarrekening van de verzekeringsondernemingen.

§ 2. Het bedrag waarvan sprake in artikel 93, tweede lid van het Wetboek van vennootschappen is het bedrag dat is vastgesteld in de artikelen 1 en 2 van het koninklijk besluit van 12 september 1983 tot uitvoering van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen.

Art. 99. De herwaardering van de nijverheids-, handels- of landbouwoutillering en van de daarmee gelijkgestelde nijverheidsgebouwen waartoe wordt overgegaan in toepassing van artikel 511, § 2, van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, wordt in de jaarrekening behandeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit genomen ter uitvoering van dit artikel.

Art. 100. Onder post III van de passiefzijde “Herwaarderingsmeerwaarden” mogen rechtstreeks worden geboekt en gehandhaafd tot op het ogenblik waarop de betrokken goederen gerealiseerd zijn :

- 1° de terugneming van waardeverminderingen op deelnemingen, effecten en andere in portefeuille gehouden waardepapieren, voor zover deze waardeverminderingen werden geboekt vóór 1 januari 1976 of, indien de vennootschap het boekjaar anders dan per 31 december afsluit, vóór het begin van het boekjaar afgesloten in de loop van 1977;
- 2° de terugneming van waardeverminderingen geboekt op immateriële vaste activa en op materiële vaste activa zonder beperkte gebruiksduur.

Art. 101. § 1. De vennootschappen die, op 1 januari 1986, in het kader van een pensioenregeling voor hun personeelsleden, rust- of overlevingspensioenverplichtingen hadden aangegaan en waarvan het gedeelte van deze verplichtingen dat betrekking heeft op de arbeidsprestaties voor de jaren welke 1 januari 1986 voorafgaan, is overgenomen door een autonoom pensioenfonds, worden, ingeval de door het autonome pensioenfonds gevormde voorzieningen ontoereikend zijn, vrijgesteld van vorming van voorzieningen ter dekking van dit gedeelte van deze verplichtingen, voor zover het pensioenfonds daarvan is vrijgesteld krachtens artikel 63, §§ 1 en 2 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsinstellingen, zoals toepasselijk verklaard op de private verzorgingsinstellingen bij artikel 20 van het koninklijk besluit van 14 mei 1985, tot toepassing op de private verzorgingsinstellingen van voornoemde wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsinstellingen.

§ 2. De vennootschappen die op 1 januari 1986 in het kader van een pensioenregeling zonder bijdrage vanwege de deelnemers, voor hun personeelsleden, rust- of overlevingspensioenverplichtingen hadden aangegaan en geen voorziening hadden gevormd om die verplichtingen te dekken, worden vrijgesteld van de vorming van voorzieningen voor het gedeelte van de verplichtingen dat betrekking heeft op de prestaties van deelnemers die in dienst zijn gestreden voor die datum.

§ 3. Voor de vennootschappen bedoeld in artikel 63, § 5, van de wet van 9 juli 1975, zoals toepasselijk verklaard op de private verzorgingsinstellingen bij koninklijk besluit van 14 mei 1985, wordt de datum van 1 januari 1986 bedoeld in §§ 1 en 2, vervangen door 1 januari 1993.

Art. 102. § 1. Wat de overeenkomsten betreft die de in artikel 62 bedoelde rechten verlenen en die betrekking hebben op onroerende goederen, afgesloten vóór 1 januari 1980 :

- 1° worden de gespreide vergoedingen en huurgelden die op het boekjaar betrekking hebben op de resultatenrekening geboekt in de rubriek “II.B. Diensten en diverse goederen”; hun bedrag wordt in de toelichting vermeld;
- 2° worden de gebruiksrechten elk jaar op het actief van de nemer geboekt voor het gedeelte van de gespreide stortingen der vergoedingen en huurgelden die op latere boekjaren betrekking hebben, dat de wedersamenstelling in kapitaal vertegenwoordigt van de waarde van het goed waarop het contract betrekking heeft;
- 3° wordt in de staat van de vaste activa waarvan sprake is onder nummer 3 van de toelichting bij de jaarrekening, het deel van de vergoedingen en huurgelden die op afgesloten boekjaren betrekking hebben dat de wedersamenstelling in kapitaal vertegenwoordigt van de waarde van het goed waarop het contract betrekking heeft, vermeld in de rubriek “Afschrijvingen en waardeverminderingen”;
- 4° boekt de eigenaar het in leasing gegeven goed op de balans, onder de actiefpost “Andere materiële vaste activa”, en de vergoedingen en huurgelden op de resultatenrekening, onder de bedrijfsopbrengsten.

§ 2. Wat de toepassing betreft van dit artikel, wordt voor de vennootschappen die tijdens het in 1983 afgesloten boekjaar als jaargemiddelde niet meer dan honderd werknemers in dienst hadden, waarvan de omzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde, niet hoger was dan honderd miljoen frank en waarvan het balanstotaal aan het einde van dat boekjaar niet hoger was dan vijftig miljoen frank, de datum van 1 januari 1980 vervangen door de datum van 1 januari 1984.

Art. 103. § 1. De bepalingen van deze titel die voorzien in de boeking van geactiveerde herstructureringskosten onder de post “Oprichtingskosten”, gelden voor kosten gemaakt in het kader van een herstructurering die voor de eerste maal wordt verwerkt in de jaarrekening met betrekking tot een boekjaar dat ingaat na 31 december 1983.

§ 2. Artikel 67, § 2, eerste lid, c), en artikel 77 zijn van toepassing op de betrokken vorderingen en schulden die in het vermogen van de vennootschap zijn opgenomen na aanvang van het boekjaar dat loopt op 4 december 1987.

Voor de betrokken vorderingen en schulden die in het vermogen van de vennootschap worden opgenomen voor aanvang van het boekjaar dat loopt op 4 december 1987, blijven de

bepalingen die van toepassing waren voor het koninklijk besluit van 6 november 1987 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 oktober 1976 met betrekking tot de jaarrekening van de ondernemingen van toepassing.

BOEK III: Onafhankelijkheid van de commissaris en voordracht aan de ondernemingsraden van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor

TITEL I. – Onafhankelijkheid van de commissaris

Art. 183bis. Onverminderd de verbodsbepalingen vervat in het Wetboek van vennootschappen, in de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut der Bedrijfsrevisoren en in de besluiten die in uitvoering van deze wetten werden genomen, bevat artikel 183ter limitatief de prestaties die van aard zijn de onafhankelijkheid van de commissaris in het gedrang te brengen in de zin van artikel 133, lid 9 van het Wetboek van vennootschappen.

Art. 183ter. De commissaris kan zich, onverminderd de bepalingen van artikel 3, 7bis en 8 van de wet van 22 juli 1953 houdende oprichting van een Instituut der Bedrijfsrevisoren en van de bepalingen vervat in de artikelen 4 tot 14 van het koninklijk besluit van 10 januari 1994 betreffende de plichten van bedrijfsrevisoren en onverminderd de overige bepalingen in artikel 133 van het Wetboek van vennootschappen, niet onafhankelijk verklaren in geval hij of een persoon waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten of met wie hij beroepshalve in samenwerkingsverband staat of een met de commissaris verbonden vennootschap of persoon als bedoeld in artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen :

- 1° in de gecontroleerde vennootschap een beslissing neemt of in de besluitvorming tussenkomt;
- 2° bijstand verleent of deelneemt aan de voorbereiding of het voeren van de boekhouding of aan de opstelling van de jaarrekening of van de geconsolideerde jaarrekening van de gecontroleerde vennootschap;
- 3° instaat voor de opstelling, de ontwikkeling, de invoering en het beheer van technologische systemen van financiële informatie in de gecontroleerde vennootschap;
- 4° instaat voor het waarderen van de elementen van de jaarrekening of van de geconsolideerde jaarrekening van de gecontroleerde vennootschap indien deze een belangrijk element vormen van de jaarrekening;
- 5° deelneemt aan de interne adviesfunctie;
- 6° de gecontroleerde vennootschap vertegenwoordigt bij de afwikkeling van fiscale of andere geschillen;
- 7° tussenkomt in de werving van personen die deel uitmaken van een orgaan of van het leidinggevend personeel van de gecontroleerde vennootschap.

Art. 183quater. Artikel 183ter is eveneens van toepassing op de vennootschappen en personen bedoeld in artikel 133, lid 8 van het Wetboek van vennootschappen.

Art. 183quinquies. Voor de toepassing van artikel 183ter, wordt als een beroepshalve samenwerkingsverband beschouwd, de volgende samenwerking door een commissaris georganiseerd met een natuurlijke of rechtspersoon :

- 1° elke vennootschap die ertoe strekt het beroep van bedrijfsrevisor uit te oefenen en waarin de commissaris aandeelhouder, vennoot, bestuurder of zaakvoerder is;
- 2° elke vereniging of vennootschap in de zin van artikel 8, § 4, van de wet van 22 juli 1953 gevormd tussen één of meer commissarissen en andere personen die niet de hoedanigheid van bedrijfsrevisor bezitten noch een gelijkwaardig erkende hoedanigheid;
- 3° elke vennootschap of persoon waarmee de vennootschap of de vereniging zoals bedoeld in 1° of 2° verbonden is in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 4° elke functie van vennoot, aandeelhouder, bestuurder, zaakvoerder, beheerder of lid van de vennootschap, vereniging of persoon vermeld onder 1° tot en met 3°, die van het bij de controleopdracht betrokken team deel uitmaakt;
- 5° elke arbeidsovereenkomst door de commissaris gesloten met een bedrijfsrevisor;
- 6° elk bedrijfsrevisor waarmee de vennootschap, vereniging of persoon zoals bedoeld in 1°, 2° of 3° een arbeidsovereenkomst heeft gesloten;
- 7° elke overeenkomst die het recht inhoudt een gemeenschappelijke benaming te gebruiken of ernaar te verwijzen;
- 8° elke overeenkomst die een verbintenis tot wederkerige aanbeveling omvat;
- 9° elke overeenkomst of vennootschap die ertoe strekt professionele middelen in gemeenschap te brengen.

Art. 183sexies. Ongeacht de bepalingen van artikel 133 van het Wetboek van vennootschappen en het koninklijk besluit van 10 januari 1994 betreffende de verplichtingen van de bedrijfsrevisoren, is artikel 183ter niet van toepassing op de prestaties die worden geleverd voor een onderneming wanneer de volgende cumulatieve voorwaarden verenigd zijn :

- 1° deze onderneming is verbonden aan een onderneming die wordt gecontroleerd door de commissaris in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 2° de prestaties werden geleverd vooraleer deze onderneming verbonden was aan een onderneming die wordt gecontroleerd door de commissaris in de zin van artikel 11 van het Wetboek van vennootschappen;
- 3° de bovengenoemde prestaties werden geleverd door de commissaris of door een persoon met wie de commissaris een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of met wie hij, vanuit professioneel standpunt, samenwerkingsverbanden onderhoudt;
- 4° de rekeningen van deze onderneming werden niet gecontroleerd door de commissaris gedurende de periode waarin bovengenoemde prestaties geleverd werden;
- 5° de honoraria voor de prestaties bedoeld in artikel 183ter die werden geleverd voor deze onderneming zijn niet hoger dan de honoraria bedoeld in artikel 134, § 1, van het Wetboek van vennootschappen; de beoordeling van de verhouding van de vergoedingen en van de honoraria moet globaal plaatshebben op het niveau van de onderneming waarvan de commissaris de rekeningen onderzoekt en van de dochterondernemingen.

TITEL II. – Voordracht aan de ondernemingsraden van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor

Art. 184. § 1. Dit boek is van toepassing op alle vennootschappen waarin een ondernemingsraad moet worden opgericht in uitvoering van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven tenzij er in de ondernemingsraad een andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor, vastgesteld bij proces-verbaal ten minste drie maanden vóór

de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de onderneming, door de algemene vergadering der vennoten of bij ontstentenis daarvan door het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de onderneming of door het ondernemingshoofd.

§ 2. Wanneer er in een vennootschap meerdere ondernemingsraden zijn en deze afzonderlijk vergaderen gelden de bepalingen van § 1 voor ieder van deze ondernemingsraden afzonderlijk.

Wanneer er in een vennootschap meerdere ondernemingsraden zijn en deze afzonderlijk vergaderen gelden de overige bepalingen van dit boek slechts voor die ondernemingsraden waarin binnen de in § 1 bepaalde termijn geen andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor.

§ 3. Wanneer er in een onderneming een gemeenschappelijke vergadering van de ondernemingsraad wordt belegd overeenkomstig artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, overeenkomst die algemeen bindend werd verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, gelden de bepalingen van dit boek voor deze gemeenschappelijke vergadering.

§ 4. Wanneer er voor meerdere juridische entiteiten slechts één ondernemingsraad bestaat, wordt voor de toepassing van de termijn vermeld in § 1 de datum in aanmerking genomen waarop de eerste benoeming voor één van de juridische entiteiten zal plaats hebben.

Art. 185. Ten minste twee maanden vóór de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de vennootschap dient de ondernemingsraad ten minste éénmaal beraadslaagd en eventueel beslist te hebben over de kandidaturen voorgesteld door het orgaan dat statutair bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of door het ondernemingshoofd.

Art. 186. Indien op de in artikel 185 bedoelde vergadering van de ondernemingsraad geen overeenstemming kan worden bereikt over de voorgestelde kandidaat commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) moet over de voordracht opnieuw beraadslaagd en beslist worden uiterlijk op de laatste vergadering van de ondernemingsraad vóór de datum waarop de benoeming in de schoot van de vennootschap zal plaats hebben.

Indien er voor die datum geen gewone vergadering van de ondernemingsraad meer wordt gehouden moet desgevallend een bijzondere vergadering van de ondernemingsraad worden bijeengeroepen.

Het orgaan dat statutair bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of het ondernemingshoofd kunnen desgevallend één of meer nieuwe kandidaat commissarissen of bedrijfsrevisoren voordragen.

Art. 187. Alle schriftelijke inlichtingen die de kandidaat commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) hebben meegedeeld aan het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de vennootschap of aan het ondernemingshoofd met het oog op het voordragen van hun kandidatuur in de ondernemingsraad, moeten samen met de uitnodigingen tot in de in artikel 185 en 186 bedoelde vergaderingen van de ondernemingsraad vooraf worden meegedeeld aan de leden van de ondernemingsraad.

Buiten de in het eerste lid bedoelde inlichtingen moet aan de leden van de ondernemingsraad een “curriculum vitae” worden meegedeeld, alsmede, indien een meerderheid van werknemersafgevaardigden hierom verzoekt, een nota betreffende een raming van de omvang en de vergoeding van de uit te voeren prestaties en een beschrijving van hun inhoud.

Art. 188. Op verzoek van een meerderheid van werknemersafgevaardigden van de ondernemingsraad moet(en) de voorgestelde kandidaat-commissaris(sen) of bedrijfsrevisor(en) worden uitgenodigd om te verschijnen op de vergadering van de ondernemingsraad die over de voordracht beraadslaagt. De kandidaat-commissaris of bedrijfsrevisor moet aanwezig zijn op de vergadering van de ondernemingsraad waartoe hij wordt uitgenodigd ten einde zich voor te stellen.

Hij dient te antwoorden op de vragen die hem gesteld worden in verband met de aard en de omvang van zijn opdracht in de vennootschap evenals de uitoefening ervan.

Art. 189. Wanneer een vennootschap meerdere ondernemingsraden telt, worden, voor het bepalen van de meerderheid voorgeschreven door artikel 156, eerste lid, van het Wetboek van vennootschappen, die raden geacht een enkel kiescollege te vormen, ongeacht of zij zich afzonderlijk dan wel in gemeenschappelijke vergadering over de hun voorgestelde kandidaturen uitspreken.

Art. 190. Wanneer er voor meerdere juridische entiteiten slechts één ondernemingsraad bestaat, geldt de beraadslaging en de beslissing van de enige ondernemingsraad voor al die juridische entiteiten, waarvoor de ondernemingsraad eenzelfde beslissing wenst te nemen over de hem voorgelegde voordracht(en).

In dat geval wordt voor de toepassing van de termijnen vermeld in artikels 185 en 186 de datum in aanmerking genomen waarop de eerste benoeming voor één van deze juridische entiteiten zal plaats hebben.

Art. 191. Dit besluit is van toepassing op alle ondernemingen die geen vennootschappen zijn, bedoeld in artikel 15bis, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven tenzij er in de ondernemingsraad een andersluidend akkoord werd gesloten over de procedure tot voordracht van kandidaten voor de opdracht van commissaris of van bedrijfsrevisor, vastgesteld bij proces-verbaal ten minste drie maanden vóór de dag waarop de benoeming van de commissaris(sen) of de bedrijfsrevisor(en) plaats zal hebben in de schoot van de onderneming, door de algemene vergadering der vennoten of bij ontstentenis daarvan door het statutair orgaan dat bevoegd is voor het bestuur van de onderneming of door het ondernemingshoofd.

JAARREKENING:

**volledig model
voor ondernemingen**

in euro (EUR)

Voor meer informatie omtrent de neerlegging van de jaarrekening en de
geconsolideerde jaarrekening kan u terecht op de website van de
Balanscentrale: www.balanscentrale.be

INHOUDSOPGAVE

Onderhavig dossier bestaat uit:

1. Het gestandaardiseerde deel van het volledige model van de jaarrekening voor ondernemingen dat onder meer omvat:
 - . de elementen die toelaten de onderneming te identificeren, met de volledige lijst van de bestuurders, zaakvoerders en commissarissen (sectie VOL 1.1);
 - . de externe accountants, bedrijfsrevisoren, erkende boekhouders of erkende boekhouders-fiscalisten die een opdracht hebben uitgevoerd met betrekking tot de jaarrekening van de onderneming (sectie VOL 1.2);
 - . de balans (secties VOL 2.1 en VOL 2.2);
 - . de resultatenrekening (sectie VOL 3);
 - . de tabel met de resultaatverwerking (sectie VOL 4);
 - . de toelichting (sectie VOL 5);
 - . de sociale balans (sectie VOL 6).
2. Een opgave van de niet-gestandaardiseerde bijkomende inlichtingen die moeten worden verstrekt. De betrokken bladen dragen geen sectienummer omdat ze niet bedoeld zijn om te worden neergelegd.

40				1	EUR
NAT.	Datum neerlegging	Nr.	Blz.	E.	D.

VOL 1.1

JAARREKENING IN EURO

NAAM:

Rechtsvorm:

Adres:Nr.: Bus:

Postnummer: Gemeente:

Land:

Rechtspersonenregister (RPR) - Rechtbank van Koophandel van

Internetadres *: <http://www.>

Ondernemingsnummer

DATUM / / van de neerlegging van de oprichtingsakte OF van het recentste stuk dat de datum van bekendmaking van de oprichtingsakte en van de akte tot statutenwijziging vermeldt.

JAARREKENING goedgekeurd door de algemene vergadering van / /
 met betrekking tot het boekjaar dat de periode dekt van / / tot / /
 Vorig boekjaar van / / tot / /

De bedragen van het vorige boekjaar **zijn / zijn niet**** identiek met die welke eerder openbaar werden gemaakt.

VOLLEDIGE LIJST met naam, voornamen, beroep, woonplaats (adres, nummer, postnummer en gemeente) en functie in de onderneming, van de BESTUURDERS, ZAAKVOERDERS EN COMMISSARISSEN

Zijn gevoegd bij deze jaarrekening:

Totaal aantal neergelegde bladen: Nummers van de secties van het standaardmodel die niet werden neergelegd omdat ze niet dienstig zijn:

Handtekening
(naam en hoedanigheid)

Handtekening
(naam en hoedanigheid)

* Facultatieve vermelding.

** Schrappen wat niet van toepassing is.

LIJST VAN DE BESTUURDERS, ZAAKVOERDERS EN COMMISSARISSEN (vervolg van de vorige bladzijde)

VERKLARING BETREFFENDE EEN AANVULLENDE OPDRACHT VOOR NAZICHT OF CORRECTIE

Het bestuursorgaan verklaart dat geen enkele opdracht voor nazicht of correctie werd gegeven aan iemand die daar wettelijk niet toe gemachtigd is met toepassing van de artikelen 34 en 37 van de wet van 22 april 1999 betreffende de boekhoudkundige en fiscale beroepen.

De jaarrekening **werd / werd niet*** geverifieerd of gecorrigeerd door een externe accountant of door een bedrijfsrevisor die niet de commissaris is.

In bevestigend geval, moeten hierna worden vermeld: naam, voornamen, beroep en woonplaats van elke externe accountant of bedrijfsrevisor en zijn lidmaatschapsnummer bij zijn Instituut, evenals de aard van zijn opdracht:

- A. Het voeren van de boekhouding van de onderneming **,
- B. Het opstellen van de jaarrekening**,
- C. Het verifiëren van de jaarrekening en/of
- D. Het corrigeren van de jaarrekening.

Indien taken bedoeld onder A. of onder B. uitgevoerd zijn door erkende boekhouders of door erkende boekhouders-fiscalisten, kunnen hierna worden vermeld: naam, voornamen, beroep en woonplaats van elke erkende boekhouder of erkende boekhouder-fiscalist en zijn lidmaatschapsnummer bij het Beroepsinstituut van erkende Boekhouders en Fiscalisten, evenals de aard van zijn opdracht.

Naam, voornamen, beroep en woonplaats	Lidmaatschaps- nummer	Aard van de opdracht (A, B, C en/of D)

* Schrappen wat niet van toepassing is.

** Facultatieve vermelding.

BALANS NA WINSTVERDELING

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
ACTIVA				
VASTE ACTIVA		20/28
Oprichtingskosten	5.1	20
Immateriële vaste activa	5.2	21
Materiële vaste activa	5.3	22/27
Terreinen en gebouwen		22
Installaties, machines en uitrusting		23
Meubilair en rollend materieel		24
Leasing en soortgelijke rechten		25
Overige materiële vaste activa		26
Activa in aanbouw en vooruitbetalingen		27
Financiële vaste activa	5.4/ 5.5.1	28
Verbonden ondernemingen	5.14	280/1
Deelnemingen		280
Vorderingen		281
Ondernemingen waarmee een deelnemingsverhouding bestaat	5.14	282/3
Deelnemingen		282
Vorderingen		283
Andere financiële vaste activa		284/8
Aandelen		284
Vorderingen en borgtochten in contanten		285/8
VLOTTENDE ACTIVA		29/58
Vorderingen op meer dan één jaar		29
Handelsvorderingen		290
Overige vorderingen		291
Vorraden en bestellingen in uitvoering		3
Vorraden		30/36
Grond- en hulpstoffen		30/31
Goederen in bewerking		32
Gereed product		33
Handelsgoederen		34
Onroerende goederen bestemd voor verkoop		35
Vooruitbetalingen		36
Bestellingen in uitvoering		37
Vorderingen op ten hoogste één jaar		40/41
Handelsvorderingen		40
Overige vorderingen		41
	5.5.1/			
Geldbeleggingen	5.6	50/53
Eigen aandelen		50
Overige beleggingen		51/53
Liquide middelen		54/58
Overlopende rekeningen	5.6	490/1
TOTAAL VAN DE ACTIVA		20/58		

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN		10/15
Kapitaal	5.7	10
Geplaatst kapitaal		100
Niet-opgevraagd kapitaal		101
Uitgiftepremies		11
Herwaarderingsmeerwaarden		12
Reserves		13
Wettelijke reserve		130
Onbeschikbare reserves		131
Voor eigen aandelen		1310
Andere		1311
Belastingvrije reserves		132
Beschikbare reserves		133
Overgedragen winst (verlies) (+)/(-)		14
Kapitaalsubsidies		15
Voorschot aan de vennoten op de verdeling van het netto-actief		19
VOORZIENINGEN EN UITGESTELDE BELASTINGEN		16
Voorzieningen voor risico's en kosten		160/5
Pensioenen en soortgelijke verplichtingen		160
Belastingen		161
Grote herstellings- en onderhoudswerken		162
Overige risico's en kosten	5.8	163/5
Uitgestelde belastingen		168
SCHULDEN		17/49
Schulden op meer dan één jaar	5.9	17
Financiële schulden		170/4
Achtergestelde leningen		170
Niet-achtergestelde obligatieleningen		171
Leasingschulden en soortgelijke schulden		172
Kredietinstellingen		173
Overige leningen		174
Handelsschulden		175
Leveranciers		1750
Te betalen wissels		1751
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen		176
Overige schulden		178/9
Schulden op ten hoogste één jaar		42/48
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	5.9	42
Financiële schulden		43
Kredietinstellingen		430/8
Overige leningen		439
Handelsschulden		44
Leveranciers		440/4
Te betalen wissels		441
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen		46
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	5.9	45
Belastingen		450/3
Bezoldigingen en sociale lasten		454/9
Overige schulden		47/48
Overlopende rekeningen	5.9	492/3
TOTAAL VAN DE PASSIVA		10/49		

RESULTATENREKENING

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Bedrijfsopbrengsten		70/74
Omzet	5.10	70
Voorraad goederen in bewerking en gereed product en bestellingen in uitvoering: toename (afname)(+)/(-)		71
Geproduceerde vaste activa		72
Andere bedrijfsopbrengsten	5.10	74
Bedrijfskosten		60/64
Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen		60
Aankopen		600/8
Voorraad: afname (toename)(+)/(-)		609
Diensten en diverse goederen		61
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen(+)/(-)	5.10	62
Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa		630
Waardeverminderingen op voorraden, op bestellingen in uitvoering en op handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen)(+)/(-)		631/4
Voorzieningen voor risico's en kosten: toevoegingen (bestedingen en terugnemingen)(+)/(-)	5.10	635/7
Andere bedrijfskosten	5.10	640/8
Als herstructureringskosten geactiveerde bedrijfskosten		649
Bedrijfswinst (Bedrijfsverlies)(+)/(-)		9901
Financiële opbrengsten		75
Opbrengsten uit financiële vaste activa		750
Opbrengsten uit vlottende activa		751
Andere financiële opbrengsten	5.11	752/9
Financiële kosten	5.11	65
Kosten van schulden		650
Waardeverminderingen op vlottende activa andere dan voorraden, bestellingen in uitvoering en handelsvorderingen: toevoegingen (terugnemingen)(+)/(-)		651
Andere financiële kosten		652/9
Winst (Verlies) uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting(+)/(-)		9902

	Toel.	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Uitzonderlijke opbrengsten		76
Terugneming van afschrijvingen en van waardeverminderingen op immateriële en materiële vaste activa		760
Terugneming van waardeverminderingen op financiële vaste activa		761
Terugneming van voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten		762
Meerwaarden bij de realisatie van vaste activa		763
Andere uitzonderlijke opbrengsten	5.11	764/9
Uitzonderlijke kosten		66
Uitzonderlijke afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa		660
Waardeverminderingen op financiële vaste activa		661
Voorzieningen voor uitzonderlijke risico's en kosten: toevoegingen (bestedingen)		662
Minderwaarden bij de realisatie van vaste activa		663
Andere uitzonderlijke kosten	5.11	664/8
Als herstructureringskosten geactiveerde uitzonderlijke kosten		669
Winst (Verlies) van het boekjaar vóór belasting(+)/(-)		9903
Ontrekking aan de uitgestelde belastingen		780
Overboeking naar de uitgestelde belastingen		680
Belastingen op het resultaat		67/77
Belastingen	5.12	670/3
Regularisering van belastingen en terugneming van voorzieningen voor belastingen		77
Winst (Verlies) van het boekjaar		9904
Ontrekking aan de belastingvrije reserves		789
Overboeking naar de belastingvrije reserves		689
Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar(+)/(-)		9905

RESULTAATVERWERKING

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Te bestemmen winst (verlies)(+)/(-)	9906
Te bestemmen winst (verlies) van het boekjaar(+)/(-)	(9905)
Overgedragen winst (verlies) van het vorige boekjaar(+)/(-)	14P
Onttrekking aan het eigen vermogen	791/2
aan het kapitaal en aan de uitgiftepremies	791
aan de reserves	792
Toevoeging aan het eigen vermogen	691/2
aan het kapitaal en aan de uitgiftepremies	691
aan de wettelijke reserve	6920
aan de overige reserves	6921
Over te dragen winst (verlies)(+)/(-)	(14)
Tussenkost van de vennoten in het verlies	794
Uit te keren winst	694/6
Vergoeding van het kapitaal	694
Bestuurders of zaakvoerders	695
Andere rechthebbenden	696

STAAT VAN DE IMMATERIËLE VASTE ACTIVA

KOSTEN VAN ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar

Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
8051P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar		
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8021	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8031	
Overboekingen van een post naar een andere	8041	
Overboekingen van een post naar een andere	(+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8051	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar		
8121P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar		
Geboekt	8071	
Teruggenomen	8081	
Verworven van derden	8091	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8101	
Overgeboekt van een post naar een andere	8111	
Overgeboekt van een post naar een andere	(+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8121	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	210	

**CONCESSIES, OCTROOIEN, LICENTIES, KNOWHOW, MERKEN EN
SOORTGELIJKE RECHTEN**

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8052P	xxxxxxxxxxxxxxx
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8022	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8032	
Overboekingen van een post naar een andere	8042 (+)/(-)	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8052	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8122P	xxxxxxxxxxxxxxx
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8072	
Teruggenomen	8082	
Verworven van derden	8092	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8102	
Overgeboekt van een post naar een andere	8112 (+)/(-)	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8122	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	211	

GOODWILL**Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar**

Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
8053P	xxxxxxxxxxxxxx

Mutaties tijdens het boekjaar

Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa

Overdrachten en buitengebruikstellingen

Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)

8023	
8033	
8043	
8053	

Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar**Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar**

8123P	xxxxxxxxxxxxxx
-------	----------------	-------

Mutaties tijdens het boekjaar

Geboekt

Teruggenomen

Verworven van derden

Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen

Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)

8073	
8083	
8093	
8103	
8113	
8123	

Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar**NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR**

212	
-----	-------	--

VOORUITBETALINGEN

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8054P	xxxxxxxxxxxxxx
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8024	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8034	
Overboekingen van een post naar een andere	8044	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8054	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8124P	xxxxxxxxxxxxxx
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8074	
Teruggenomen	8084	
Verworven van derden	8094	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8104	
Overgeboekt van een post naar een andere	8114	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8124	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	213	

STAAT VAN DE MATERIËLE VASTE ACTIVA

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
TERREINEN EN GEBOUWEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8191P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8161	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8171	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8181	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8191	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8251P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8211	
Verworven van derden	8221	
Afgeboekt	8231	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8241	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8251	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8321P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8271	
Teruggenomen	8281	
Verworven van derden	8291	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8301	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8311	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8321	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(22)	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
INSTALLATIES, MACHINES EN UITRUSTING			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8192P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8162	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8172	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8182	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8192	
Meerwaarden per einde van het boekjaar			
.....	8252P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8212	
Verworven van derden	8222	
Afgeboekt	8232	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8242	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8252	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar			
.....	8322P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8272	
Teruggenomen	8282	
Verworven van derden	8292	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8302	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8312	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8322	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(23)	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
MEUBILAIR EN ROLLEND MATERIEEL			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8193P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8163	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8173	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8183	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8193	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8253P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8213	
Verworven van derden	8223	
Afgeboekt	8233	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8243	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8253	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8323P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8273	
Teruggenomen	8283	
Verworven van derden	8293	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8303	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8313	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8323	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(24)	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
LEASING EN SOORTGELIJKE RECHTEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8194P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8164	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8174	
Overboekingen van een post naar een andere	8184	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8194	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8254P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8214	
Verworven van derden	8224	
Afgeboekt	8234	
Overgeboekt van een post naar een andere	8244	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8254	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8324P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8274	
Teruggenomen	8284	
Verworven van derden	8294	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8304	
Overgeboekt van een post naar een andere	8314	
..... (+)/(-)			
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8324	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(25)	
WAARVAN			
Terreinen en gebouwen	250	
Installaties, machines en uitrusting	251	
Meubilair en rollend materieel	252	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
OVERIGE MATERIËLE VASTE ACTIVA			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8195P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8165	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8175	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8185	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8195	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8255P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8215	
Verworven van derden	8225	
Afgeboekt	8235	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8245	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8255	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8325P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8275	
Teruggenomen	8285	
Verworven van derden	8295	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8305	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8315	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8325	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(26)	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
ACTIVA IN AANBOUW EN VOORUITBETALINGEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8196P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen, met inbegrip van de geproduceerde vaste activa	8166	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8176	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8186	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8196	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8256P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8216	
Verworven van derden	8226	
Afgeboekt	8236	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8246	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8256	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8326P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8276	
Teruggenomen	8286	
Verworven van derden	8296	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8306	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8316	
Afschrijvingen en waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8326	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(27)	

STAAT VAN DE FINANCIËLE VASTE ACTIVA

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
VERBONDEN ONDERNEMINGEN - DEELNEMINGEN EN AANDELEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8391P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen	8361	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8371	
Overboekingen van een post naar een andere	8381	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8391	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8451P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8411	
Verworven van derden	8421	
Afgeboekt	8431	
Overgeboekt van een post naar een andere	8441	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8451	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8521P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8471	
Teruggenomen	8481	
Verworven van derden	8491	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8501	
Overgeboekt van een post naar een andere	8511	
..... (+)/(-)			
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8521	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8551P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar	8541	
..... (+)/(-)			
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8551	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(280)	
VERBONDEN ONDERNEMINGEN - VORDERINGEN			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	281P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Toevoegingen	8581	
Terugbetalingen	8591	
Geboekte waardeverminderingen	8601	
Teruggenomen waardeverminderingen	8611	
Wisselkoersverschillen	8621	
..... (+)/(-)			
Overige mutaties	8631	
..... (+)/(-)			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(281)	
GECUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR	8651	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
ONDERNEMINGEN MET DEELNEMINGSVERHOUDING - DEELNEMINGEN EN AANDELEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8392P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen	8362	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8372	
Overboekingen van een post naar een andere (+)/(-)	8382	
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8392	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8452P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8412	
Verworven van derden	8422	
Afgeboekt	8432	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8442	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8452	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8522P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8472	
Teruggenomen	8482	
Verworven van derden	8492	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8502	
Overgeboekt van een post naar een andere (+)/(-)	8512	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8522	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8552P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar (+)/(-)	8542	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8552	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(282)	
ONDERNEMINGEN MET DEELNEMINGSVERHOUDING - VORDERINGEN			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	283P	XXXXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Toevoegingen	8582	
Terugbetalingen	8592	
Geboekte waardeverminderingen	8602	
Teruggenomen waardeverminderingen	8612	
Wisselkoersverschillen (+)/(-)	8622	
Overige mutaties (+)/(-)	8632	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(283)	
GEACUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR	8652	

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
ANDERE ONDERNEMINGEN - DEELNEMINGEN EN AANDELEN			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8393P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Aanschaffingen	8363	
Overdrachten en buitengebruikstellingen	8373	
Overboekingen van een post naar een andere	8383	
..... (+)/(-)			
Aanschaffingswaarde per einde van het boekjaar	8393	
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8453P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8413	
Verworven van derden	8423	
Afgeboekt	8433	
Overgeboekt van een post naar een andere	8443	
..... (+)/(-)			
Meerwaarden per einde van het boekjaar	8453	
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8523P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Geboekt	8473	
Teruggenomen	8483	
Verworven van derden	8493	
Afgeboekt na overdrachten en buitengebruikstellingen	8503	
Overgeboekt van een post naar een andere	8513	
..... (+)/(-)			
Waardeverminderingen per einde van het boekjaar	8523	
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8553P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar	8543	
..... (+)/(-)			
Niet-opgevraagde bedragen per einde van het boekjaar	8553	
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(284)	
ANDERE ONDERNEMINGEN - VORDERINGEN			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	285/8P	XXXXXXXXXXXXXX
Mutaties tijdens het boekjaar			
Toevoegingen	8583	
Terugbetalingen	8593	
Geboekte waardeverminderingen	8603	
Teruggenomen waardeverminderingen	8613	
Wisselkoersverschillen	8623	
..... (+)/(-)			
Overige mutaties	8633	
..... (+)/(-)			
NETTOBOEKWAARDE PER EINDE VAN HET BOEKJAAR	(285/8)	
GECUMULEERDE WAARDEVERMINDERINGEN OP VORDERINGEN PER EINDE BOEKJAAR	8653	

INLICHTINGEN OMTRENT DE DEELNEMINGEN

DEELNEMINGEN EN MAATSCHAPPELIJKE RECHTEN IN ANDERE ONDERNEMINGEN

Hieronder worden de ondernemingen vermeld waarin de onderneming een deelneming bezit (opgenomen in de posten 280 en 282 van de activa), alsmede de andere ondernemingen waarin de onderneming maatschappelijke rechten bezit (opgenomen in de posten 284 en 51/53 van de activa) ten belope van ten minste 10 % van het geplaatste kapitaal.

NAAM, volledig adres van de ZETEL en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ONDERNEMINGSNUMMER	Aangehouden maatschappelijke rechten			Gegevens geput uit de laatst beschikbare jaarrekening			
	rechtstreeks		dochters	Jaarrekening per	Munt-code	Eigen vermogen	Nettoresultaat
	Aantal	%	%			(+) of (-) <i>(in eenheden)</i>	

LIJST VAN ONDERNEMINGEN WAARVOOR DE ONDERNEMING ONBEPERKT AANSPRAKELIJK IS IN HAAR HOEDANIGHEID VAN ONBEPERKT AANSPRAKELIJK VENNOOT OF LID

De jaarrekening van elk van de ondernemingen waarvoor de onderneming onbeperkt aansprakelijk is, wordt bij de voortliggende jaarrekening gevoegd en samen hiermee openbaar gemaakt, tenzij in de tweede kolom de reden wordt vermeld waarom dit niet het geval is; deze vermelding gebeurt door te verwijzen naar de van toepassing zijnde code (A, B, C of D) die hieronder wordt gedefinieerd.

De jaarrekening van de vermelde onderneming:

- A. wordt door deze onderneming openbaar gemaakt door neerlegging bij de Nationale Bank van België;
- B. wordt door deze onderneming daadwerkelijk openbaar gemaakt in een andere lidstaat van de Europese Unie, overeenkomstig artikel 3 van de richtlijn 68/151/EEG;
- C. wordt door integrale of evenredige consolidatie opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van de onderneming die is opgesteld, gecontroleerd en openbaar gemaakt overeenkomstig de bepalingen van het Wetboek van vennootschappen inzake de geconsolideerde jaarrekening;
- D. betreft een maatschap, een tijdelijke handelsvennootschap of een stille handelsvennootschap.

NAAM, volledig adres van de ZETEL, RECHTSVORM en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ONDERNEMINGSNUMMER	Eventuele code

GELDBELEGGINGEN EN OVERLOPENDE REKENINGEN (ACTIVA)

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
OVERIGE GELDBELEGGINGEN			
Aandelen	51
Boekwaarde verhoogd met het niet-opgevraagde bedrag	8681
Niet-opgevraagd bedrag	8682
Vastrentende effecten	52
Vastrentende effecten uitgegeven door kredietinstellingen	8684
Termijnrekeningen bij kredietinstellingen	53
Met een resterende looptijd of opzegtermijn van			
hoogstens één maand	8686
meer dan één maand en hoogstens één jaar	8687
meer dan één jaar	8688
Hierboven niet-opgenomen overige geldbeleggingen	8689

OVERLOPENDE REKENINGEN

Uitsplitsing van de post 490/1 van de activa indien daaronder een belangrijk bedrag voorkomt

.....
.....
.....
.....

Boekjaar
.....
.....
.....

STAAT VAN HET KAPITAAL EN DE AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR**STAAT VAN HET KAPITAAL****Maatschappelijk kapitaal**

Geplaatst kapitaal per einde van het boekjaar

Geplaatst kapitaal per einde van het boekjaar

Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
100P (100)	xxxxxxxxxxxxxx

Wijzigingen tijdens het boekjaar

.....
.....
.....
.....

Samenstelling van het kapitaal

Soorten aandelen

.....
.....
.....
.....

Aandelen op naam

Aandelen aan toonder en/of gedematerialiseerde aandelen

Codes	Bedragen	Aantal aandelen
8702 8703	xxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxxxx

Niet-gestort kapitaal

Niet-opgevraagd kapitaal

Opgevraagd, niet-gestort kapitaal

Aandeelhouders die nog moeten volstorten

.....
.....
.....
.....

Codes	Niet-opgevraagd bedrag	Opgevraagd, niet-gestort bedrag
(101) 8712 xxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxx

Eigen aandelen

Gehouden door de vennootschap zelf

Kapitaalbedrag

Aantal aandelen

Gehouden door haar dochters

Kapitaalbedrag

Aantal aandelen

Verplichtingen tot uitgifte van aandelen

Als gevolg van de uitoefening van CONVERSIERECHTEN

Bedrag van de lopende converteerbare leningen

Bedrag van het te plaatsen kapitaal

Maximum aantal uit te geven aandelen

Als gevolg van de uitoefening van INSCHRIJVINGSRECHTEN

Aantal inschrijvingsrechten in omloop

Bedrag van het te plaatsen kapitaal

Maximum aantal uit te geven aandelen

Toegestaan, niet-geplaatst kapitaal

Codes	Boekjaar
8721 8722
8731 8732
8740 8741 8742
8745 8746 8747
8751

Aandelen buiten kapitaal

Verdeling

Aantal aandelen
 Daaraan verbonden stemrecht

Uitsplitsing volgens de aandeelhouders

Aantal aandelen gehouden door de vennootschap zelf
 Aantal aandelen gehouden door haar dochters

Codes	Boekjaar
8761
8762
8771
8781

AANDEELHOUDERSSTRUCTUUR VAN DE ONDERNEMING OP DE DATUM VAN DE JAARAFSLUITING, ZOALS DIE BLIJKT UIT DE KENNISGEVINGEN DIE DE ONDERNEMING HEEFT ONTVANGEN

VOORZIENINGEN VOOR OVERIGE RISICO'S EN KOSTEN

**UITSPLITSING VAN DE POST 163/5 VAN DE PASSIVA INDIEN DAARONDER EEN BELANGRIJK BEDRAG
VOORKOMT**

.....
.....
.....
.....

Boekjaar
.....
.....
.....

STAAT VAN DE SCHULDEN EN OVERLOPENDE REKENINGEN (PASSIVA)

	Codes	Boekjaar
UITSPLITSING VAN DE SCHULDEN MET EEN OORSPRONKELIJKE LOOPTIJD VAN MEER DAN EEN JAAR, NAARGELANG HUN RESTERENDE LOOPTIJD		
Schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen		
Financiële schulden	8801
Achtergestelde leningen	8811
Niet-achtergestelde obligatieleningen	8821
Leasingschulden en soortgelijke schulden	8831
Kredietinstellingen	8841
Overige leningen	8851
Handelsschulden	8861
Leveranciers	8871
Te betalen wissels	8881
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	8891
Overige schulden	8901
Totaal der schulden op meer dan één jaar die binnen het jaar vervallen	(42)
Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar doch hoogstens 5 jaar		
Financiële schulden	8802
Achtergestelde leningen	8812
Niet-achtergestelde obligatieleningen	8822
Leasingschulden en soortgelijke schulden	8832
Kredietinstellingen	8842
Overige leningen	8852
Handelsschulden	8862
Leveranciers	8872
Te betalen wissels	8882
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	8892
Overige schulden	8902
Totaal der schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar doch hoogstens 5 jaar	8912
Schulden met een resterende looptijd van meer dan 5 jaar		
Financiële schulden	8803
Achtergestelde leningen	8813
Niet-achtergestelde obligatieleningen	8823
Leasingschulden en soortgelijke schulden	8833
Kredietinstellingen	8843
Overige leningen	8853
Handelsschulden	8863
Leveranciers	8873
Te betalen wissels	8883
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	8893
Overige schulden	8903
Totaal der schulden met een resterende looptijd van meer dan 5 jaar	8913

GEWAARBORGDE SCHULDEN (begrepen in de posten 17 en 42/48 van de passiva)**Door Belgische overheidsinstellingen gewaarborgde schulden**

	Codes	Boekjaar
Financiële schulden	8921
Achtergestelde leningen	8931
Niet-achtergestelde obligatieleningen	8941
Leasingschulden en soortgelijke schulden	8951
Kredietinstellingen	8961
Overige leningen	8971
Handelsschulden	8981
Leveranciers	8991
Te betalen wissels	9001
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	9011
Schulden met betrekking tot bezoldigingen en sociale lasten	9021
Overige schulden	9051
Totaal van de door Belgische overheidsinstellingen gewaarborgde schulden	9061

Schulden gewaarborgd door zakelijke zekerheden gesteld of onherroepelijk beloofd op activa van de onderneming

Financiële schulden	8922
Achtergestelde leningen	8932
Niet-achtergestelde obligatieleningen	8942
Leasingschulden en soortgelijke schulden	8952
Kredietinstellingen	8962
Overige leningen	8972
Handelsschulden	8982
Leveranciers	8992
Te betalen wissels	9002
Ontvangen vooruitbetalingen op bestellingen	9012
Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	9022
Belastingen	9032
Bezoldigingen en sociale lasten	9042
Overige schulden	9052
Totaal der schulden gewaarborgd door zakelijke zekerheden gesteld of onherroepelijk beloofd op activa van de onderneming	9062

SCHULDEN MET BETREKKING TOT BELASTINGEN, BEZOLDIGINGEN EN SOCIALE LASTEN**Belastingen** (post 450/3 van de passiva)

Vervallen belastingenschulden	9072
Niet-vervallen belastingenschulden	9073
Geraamde belastingenschulden	450

Bezoldigingen en sociale lasten (post 454/9 van de passiva)

Vervallen schulden ten aanzien van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid	9076
Andere schulden met betrekking tot bezoldigingen en sociale lasten	9077

OVERLOPENDE REKENINGEN

Uitsplitsing van de post 492/3 van de passiva indien daaronder een belangrijk bedrag voorkomt

.....
.....
.....
.....

Boekjaar
.....
.....
.....

BEDRIJFSRESULTATEN

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
BEDRIJFSOPBRENGSTEN			
Netto-omzet			
Uitsplitsing per bedrijfscategorie			
.....			
.....			
.....			
Uitsplitsing per geografische markt			
.....			
.....			
.....			
Andere bedrijfsopbrengsten			
Exploitatiesubsidies en vanwege de overheid ontvangen compenserende bedragen	740		
BEDRIJFSKOSTEN			
Werknemers waarvoor de onderneming een DIMONA-verklaring heeft ingediend of die zijn ingeschreven in het algemeen personeelsregister			
Totaal aantal op de afsluitingsdatum	9086		
Gemiddeld personeelsbestand berekend in voltijdse equivalenten.....	9087		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	9088		
Personeelskosten			
Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen	620		
Werkgeversbijdragen voor sociale verzekeringen	621		
Werkgeverspremies voor bovenwettelijke verzekeringen	622		
Andere personeelskosten	623		
Ouderdoms- en overlevingspensioenen	624		
Voorzieningen voor pensioenen en soortgelijke verplichtingen			
Toevoegingen (bestedingen en terugnemingen) (+)/(-)	635		
Waardeverminderingen			
Op voorraden en bestellingen in uitvoering			
Geboekt	9110		
Teruggenomen	9111		
Op handelsvorderingen			
Geboekt	9112		
Teruggenomen	9113		
Voorzieningen voor risico's en kosten			
Toevoegingen	9115		
Bestedingen en terugnemingen	9116		
Andere bedrijfskosten			
Bedrijfsbelastingen en -taksen	640		
Andere	641/8		
Uitzendkrachten en ter beschikking van de onderneming gestelde personen			
Totaal aantal op de afsluitingsdatum	9096		
Gemiddeld aantal berekend in voltijdse equivalenten	9097		
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren	9098		
Kosten voor de onderneming	617		

FINANCIËLE EN UITZONDERLIJKE RESULTATEN

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
FINANCIËLE RESULTATEN			
Andere financiële opbrengsten			
Door de overheid toegekende subsidies, aangerekend op de resultatenrekening			
Kapitaalsubsidies	9125
Interestsubsidies	9126
Uitsplitsing van de overige financiële opbrengsten			
.....	
.....	
.....	
Afschrijving van kosten bij uitgifte van leningen en van disagio	6501
Geactiveerde intercalaire interesten	6503
Waardeverminderingen op vlottende activa			
Geboekt	6510
Teruggenomen	6511
Andere financiële kosten			
Bedrag van het disconto ten laste van de onderneming bij de verhandeling van vorderingen	653
Voorzieningen met financieel karakter			
Toevoegingen	6560
Bestedingen en terugnemingen.....	6561
Uitsplitsing van de overige financiële kosten			
.....	
.....	
.....	

	Boekjaar
UITZONDERLIJKE RESULTATEN	
Uitsplitsing van de andere uitzonderlijke opbrengsten	
.....
.....
.....
Uitsplitsing van de andere uitzonderlijke kosten	
.....
.....
.....

BELASTINGEN EN TAKSEN**BELASTINGEN OP HET RESULTAAT**

Belastingen op het resultaat van het boekjaar 9134
Verschuldigde of betaalde belastingen en voorheffingen 9135
Geactiveerde overschotten van betaalde belastingen en voorheffingen 9136
Geraamde belastingssupplementen 9137

Belastingen op het resultaat van vorige boekjaren 9138
Verschuldigde of betaalde belastingssupplementen 9139
Geraamde belastingssupplementen of belastingen waarvoor een voorziening werd gevormd 9140

Belangrijkste oorzaken van de verschillen tussen de winst vóór belastingen, zoals die blijkt uit de jaarrekening, en de geraamde belastbare winst

.....
.....
.....
.....

Codes	Boekjaar
9134
9135
9136
9137
9138
9139
9140

Invloed van de uitzonderlijke resultaten op de belastingen op het resultaat van het boekjaar**Bronnen van belastinglatenties**

Actieve latenties 9141
Gecumuleerde fiscale verliezen die aftrekbaar zijn van latere belastbare winsten 9142
Andere actieve latenties
.....

Passieve latenties 9144
Uitsplitsing van de passieve latenties
.....
.....

Codes	Boekjaar
9141
9142

9144

BELASTING OP DE TOEGEVOEGDE WAARDE EN BELASTINGEN TEN LASTE VAN DERDEN**In rekening gebrachte belasting op de toegevoegde waarde**

Aan de onderneming (aftrekbaar) 9145
Door de onderneming 9146

Ingehouden bedragen ten laste van derden als

Bedrijfsvoorheffing 9147
Roerende voorheffing 9148

Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
9145
9146
9147
9148

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

	Codes	Boekjaar
DOOR DE ONDERNEMING GESTELDE OF ONHERROEPELIJK BELOOFDE PERSOONLIJKE ZEKERHEDEN ALS WAARBORG VOOR SCHULDEN OF VERPLICHTINGEN VAN DERDEN	9149
Waarvan		
Door de onderneming geëndosseerde handelseffecten in omloop	9150
Door de onderneming getrokken of voor aval getekende handelseffecten	9151
Maximumbedrag ten belope waarvan andere verplichtingen van derden door de onderneming zijn gewaarborgd	9153
ZAKELIJKE ZEKERHEDEN		
Zakelijke zekerheden die door de onderneming op haar eigen activa werden gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden en verplichtingen van de onderneming		
Hypotheken		
Boekwaarde van de bezwaarde activa	9161
Bedrag van de inschrijving	9171
Pand op het handelsfonds - Bedrag van de inschrijving	9181
Pand op andere activa - Boekwaarde van de in pand gegeven activa	9191
Zekerheden op de nog door de onderneming te verwerven activa - Bedrag van de betrokken activa	9201
Zakelijke zekerheden die door de onderneming op haar eigen activa werden gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden en verplichtingen van derden		
Hypotheken		
Boekwaarde van de bezwaarde activa	9162
Bedrag van de inschrijving	9172
Pand op het handelsfonds - Bedrag van de inschrijving	9182
Pand op andere activa - Boekwaarde van de in pand gegeven activa	9192
Zekerheden op de nog door de onderneming te verwerven activa - Bedrag van de betrokken activa	9202
GOEDEREN EN WAARDEN GEHOUDEN DOOR DERDEN IN HUN NAAM MAAR TEN BATE EN OP RISICO VAN DE ONDERNEMING, VOOR ZOVER DEZE GOEDEREN EN WAARDEN NIET IN DE BALANS ZIJN OPGENOMEN		
.....	
.....	
.....	
.....	
BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN TOT AANKOOP VAN VASTE ACTIVA		
.....	
.....	
.....	
BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN TOT VERKOOP VAN VASTE ACTIVA		
.....	
.....	
.....	
TERMIJNVERRICHTINGEN		
Gekochte (te ontvangen) goederen	9213
Verkochte (te leveren) goederen	9214
Gekochte (te ontvangen) deviezen	9215
Verkochte (te leveren) deviezen	9216

VERPLICHTINGEN VOORTVLOEIEND UIT DE TECHNISCHE WAARBORGEN VERBONDEN AAN REEDS GEPRESTEERDE VERKOPEN OF DIENSTEN

BELANGRIJKE HANGENDE GESCHILLEN EN ANDERE BELANGRIJKE VERPLICHTINGEN

IN VOORKOMEND GEVAL, BEKNOPT BESCHRIJVING VAN DE REGELING INZAKE HET AANVULLEND RUST- OF OVERLEVINGSPENSIOEN TEN BEHOEVE VAN DE PERSONEELS- OF DIRECTIELEDEN, MET OPGAVE VAN DE GENOMEN MAATREGELEN OM DE DAARUIT VOORTVLOEIENDE KOSTEN TE DEKKEN

PENSIOENEN DIE DOOR DE ONDERNEMING ZELF WORDEN GEDRAGEN

Geschat bedrag van de verplichtingen die voortvloeien uit reeds gepresteerd werk

Code	Boekjaar
9220

Basis en wijze waarop dit bedrag wordt berekend

.....

.....

.....

.....

AARD EN ZAKELIJK DOEL VAN BUITENBALANS REGELINGEN

Mits de risico's of voordelen die uit dergelijke regeling voortvloeien van enige betekenis zijn en voor zover de openbaarmaking van dergelijke risico's of voordelen noodzakelijk is voor de beoordeling van de financiële positie van de vennootschap; indien vereist moeten de financiële gevolgen van deze regelingen voor de vennootschap eveneens worden vermeld

BETREKKINGEN MET VERBONDEN ONDERNEMINGEN EN MET ONDERNEMINGEN WAARMEE EEN DEELNEMINGSVERHOUDING BESTAAT

	Codes	Boekjaar	Vorig boekjaar
VERBONDEN ONDERNEMINGEN			
Financiële vaste activa	(280/1)
Deelnemingen	(280)
Achtergestelde vorderingen	9271
Andere vorderingen	9281
Vorderingen op verbonden ondernemingen	9291
Op meer dan één jaar	9301
Op hoogstens één jaar	9311
Geldbeleggingen	9321
Aandelen	9331
Vorderingen	9341
Schulden	9351
Op meer dan één jaar	9361
Op hoogstens één jaar	9371
Persoonlijke en zakelijke zekerheden			
Door de onderneming gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden of verplichtingen van verbonden ondernemingen	9381
Door verbonden ondernemingen gesteld of onherroepelijk beloofd als waarborg voor schulden of verplichtingen van de onderneming	9391
Andere betekenisvolle financiële verplichtingen	9401
Financiële resultaten			
Opbrengsten uit financiële vaste activa	9421
Opbrengsten uit vlottende activa	9431
Andere financiële opbrengsten	9441
Kosten van schulden	9461
Andere financiële kosten	9471
Realisatie van vaste activa			
Verwezenlijkte meerwaarden	9481
Verwezenlijkte minderwaarden	9491
ONDERNEMINGEN WAARMEE EEN DEELNEMINGSVERHOUDING BESTAAT			
Financiële vaste activa	(282/3)
Deelnemingen	(282)
Achtergestelde vorderingen	9272
Andere vorderingen	9282
Vorderingen	9292
Op meer dan één jaar	9302
Op hoogstens één jaar	9312
Schulden	9352
Op meer dan één jaar	9362
Op hoogstens één jaar	9372

TRANSACTIES MET VERBONDEN PARTIJEN BUITEN NORMALE MARKTVOORWAARDEN

Vermelding van dergelijke transacties indien zij van enige betekenis zijn, met opgave van het bedrag van deze transacties, de aard van de betrekking met de verbonden partij, alsmede andere informatie over de transacties die nodig is voor het verkrijgen van inzicht in de financiële positie van de vennootschap

Boekjaar

.....
.....
.....
.....

FINANCIËLE BETREKKINGEN MET

	Codes	Boekjaar
BESTUURDERS EN ZAAKVOERDERS, NATUURLIJKE OF RECHTSPERSONEN DIE DE ONDERNEMING RECHTSTREEKS OF ONRECHTSTREEKS CONTROLEREN ZONDER VERBONDEN ONDERNEMINGEN TE ZIJN, OF ANDERE ONDERNEMINGEN DIE DOOR DEZE PERSONEN RECHTSTREEKS OF ONRECHTSTREEKS GECONTROLEERD WORDEN		
Uitstaande vorderingen op deze personen	9500
Voorwaarden betreffende de uitstaande vorderingen		
.....		
Waarborgen toegestaan in hun voordeel	9501
Voornaamste voorwaarden van de toegestane waarborgen		
.....		
Andere betekenisvolle verplichtingen aangegaan in hun voordeel	9502
Voornaamste voorwaarden van deze verplichtingen		
.....		
Rechtstreekse en onrechtstreekse bezoldigingen en ten laste van de resultatenrekening toegekende pensioenen, voor zover deze vermelding niet uitsluitend of hoofdzakelijk betrekking heeft op de toestand van een enkel identificeerbaar persoon		
Aan bestuurders en zaakvoerders	9503
Aan oud-bestuurders en oud-zaakvoerders	9504

	Codes	Boekjaar
DE COMMISSARIS(SEN) EN DE PERSONEN MET WIE HIJ (ZIJ) VERBONDEN IS (ZIJN)		
Bezoldiging van de commissaris(sen)	9505
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap door de commissaris(sen)		
Andere controleopdrachten	95061
Belastingadviesopdrachten	95062
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten	95063
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd binnen de vennootschap door personen met wie de commissaris(sen) verbonden is (zijn)		
Andere controleopdrachten	95081
Belastingadviesopdrachten	95082
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten	95083

Vermeldingen in toepassing van het artikel 133, paragraaf 6 van het Wetboek van vennootschappen

AFGELEIDE FINANCIËLE INSTRUMENTEN DIE NIET GEWAARDEERD ZIJN OP BASIS VAN DE REËLE WAARDE

SCHATTING VAN DE REËLE WAARDE VOOR ELKE CATEGORIE AFGELEIDE FINANCIËLE INSTRUMENTEN DIE NIET GEWAARDEERD ZIJN OP BASIS VAN DE WAARDE IN HET ECONOMISCH VERKEER, MET OPGAVE VAN DE OMVANG EN DE AARD VAN DE INSTRUMENTEN

Boekjaar

.....

.....

.....

.....

.....
.....
.....
.....

VERKLARING BETREFFENDE DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

INLICHTINGEN TE VERSTREKKEN DOOR ELKE ONDERNEMING DIE ONDERWORPEN IS AAN DE BEPALINGEN VAN HET WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN INZAKE DE GECONSOLIDEERDE JAARREKENING

De onderneming heeft een geconsolideerde jaarrekening en een geconsolideerd jaarverslag opgesteld en openbaar gemaakt*

De onderneming heeft geen geconsolideerde jaarrekening en geconsolideerd jaarverslag opgesteld, omdat zij daarvan vrijgesteld is om de volgende reden(en)*

De onderneming en haar dochterondernemingen overschrijden op geconsolideerde basis niet meer dan één van de in artikel 16 van het Wetboek van vennootschappen vermelde criteria*

De onderneming is zelf dochteronderneming van een moederonderneming die een geconsolideerde jaarrekening, waarin haar jaarrekening door consolidatie opgenomen is, opstelt en openbaar maakt*

In voorkomend geval, motivering dat aan alle voorwaarden tot vrijstelling, opgenomen in artikel 113, paragrafen 2 en 3 van het Wetboek van vennootschappen, is voldaan:

Naam, volledig adres van de zetel en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ondernemingsnummer van de moederonderneming die de geconsolideerde jaarrekening opstelt en openbaar maakt, op grond waarvan de vrijstelling is verleend:

INLICHTINGEN DIE MOETEN WORDEN VERSTREKT DOOR DE ONDERNEMING INDIEN ZIJ DOCHTERONDERNEMING OF GEMEENSCHAPPELIJKE DOCHTERONDERNEMING IS

Naam, volledig adres van de zetel en, zo het een onderneming naar Belgisch recht betreft, het ondernemingsnummer van de moederonderneming(en) en de aanduiding of deze moederonderneming(en) een geconsolideerde jaarrekening, waarin haar jaarrekening door consolidatie opgenomen is, opstelt (opstellen) en openbaar maakt (maken)**:

Indien de moederonderneming(en) (een) onderneming(en) naar buitenlands recht is (zijn), de plaats waar de hiervoor bedoelde geconsolideerde jaarrekening verkrijgbaar is**:

* Schrapen wat niet van toepassing is.

** Wordt de jaarrekening van de onderneming op verschillende niveaus geconsolideerd, dan worden deze gegevens verstrekt, enerzijds voor het grootste geheel en anderzijds voor het kleinste geheel van ondernemingen waarvan de onderneming als dochter deel uitmaakt en waarvoor een geconsolideerde jaarrekening wordt opgesteld en openbaar gemaakt.

FINANCIËLE BETREKKINGEN VAN DE GROEP WAARVAN DE ONDERNEMING AAN HET HOOFD STAAT IN BELGIË MET DE COMMISSARIS(SEN) EN DE PERSONEN MET WIE HIJ (ZIJ) VERBONDEN IS (ZIJN)

	Codes	Boekjaar
Vermeldingen in toepassing van het artikel 134, paragrafen 4 en 5 van het Wetboek van vennootschappen		
Bezoldiging van de commissaris(sen) voor de uitoefening van een mandaat van commissaris op het niveau van de groep waarvan de vennootschap die de informatie publiceert aan het hoofd staat	9507
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd bij deze groep door de commissaris(sen)		
Andere controleopdrachten	95071
Belastingadviesopdrachten	95072
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten	95073
Bezoldiging van de personen met wie de commissaris(sen) verbonden is (zijn) voor de uitoefening van een mandaat van commissaris op het niveau van de groep waarvan de vennootschap die de informatie publiceert aan het hoofd staat	9509
Bezoldiging voor uitzonderlijke werkzaamheden of bijzondere opdrachten uitgevoerd bij deze groep door personen met wie de commissaris(sen) verbonden is (zijn)		
Andere controleopdrachten	95091
Belastingadviesopdrachten	95092
Andere opdrachten buiten de revisorale opdrachten	95093

Vermeldingen in toepassing van het artikel 133, paragraaf 6 van het Wetboek van vennootschappen

SOCIALE BALANS

Nummers van de paritaire comités die voor de onderneming bevoegd zijn:

STAAT VAN DE TEWERKGESTELDE PERSONEN

**WERKNEMERS WAARVOOR DE ONDERNEMING EEN DIMONA-VERKLARING HEEFT INGEDIEND OF DIE ZIJN
INGESCHREVEN IN HET ALGEMEEN PERSONEELSREGISTER**

Tijdens het boekjaar en het vorige boekjaar	Codes	1. Voltijds (boekjaar)	2. Deeltijds (boekjaar)	3. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (boekjaar)	3P. Totaal (T) of totaal in voltijdse equivalenten (VTE) (vorig boekjaar)
Gemiddeld aantal werknemers	100(VTE) (VTE)
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren ..	101 (T) (T)
Personeelskosten	102 (T) (T)
Bedrag van de voordelen bovenop het loon	103	xxxxxxxxxxxxxxxx	xxxxxxxxxxxxxxxx (T) (T)

Op de afsluitingsdatum van het boekjaar

Aantal werknemers 105

Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst

Overeenkomst voor een onbepaalde tijd	110
Overeenkomst voor een bepaalde tijd	111
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk	112
Vervangingsovereenkomst	113

Volgens het geslacht en het studieniveau

Mannen	120
lager onderwijs	1200
secundair onderwijs	1201
hoger niet-universitair onderwijs	1202
universitair onderwijs	1203
Vrouwen	121
lager onderwijs	1210
secundair onderwijs	1211
hoger niet-universitair onderwijs	1212
universitair onderwijs	1213

Volgens de beroeps categorie

Directiepersoneel	130
Bedienden	134
Arbeiders	132
Andere	133

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
105
110
111
112
113
120
1200
1201
1202
1203
121
1210
1211
1212
1213
130
134
132
133

UITZENDKRACHTEN EN TER BESCHIKKING VAN DE ONDERNEMING GESTELDE PERSONEN

Tijdens het boekjaar

Gemiddeld aantal tewerkgestelde personen
Aantal daadwerkelijk gepresteerde uren
Kosten voor de onderneming

Codes	1. Uitzendkrachten	2. Ter beschikking van de onderneming gestelde personen
150
151
152

TABEL VAN HET PERSONEELSVERLOOP TIJDENS HET BOEKJAAR

INGETREDEN

Aantal werknemers waarvoor een onderneming tijdens het boekjaar een DIMONA-verklaring heeft ingediend of die tijdens het boekjaar werden ingeschreven in het algemeen personeelsregister

Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst

Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
Overeenkomst voor een bepaalde tijd
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
Vervangingsovereenkomst

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
205
210
211
212
213

UITGETREDEN

Aantal werknemers met een in de DIMONA-verklaring aangegeven of een in het algemeen personeelsregister opgetekende datum waarop hun overeenkomst tijdens het boekjaar een einde nam

Volgens de aard van de arbeidsovereenkomst

Overeenkomst voor een onbepaalde tijd
Overeenkomst voor een bepaalde tijd
Overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
Vervangingsovereenkomst

Volgens de reden van beëindiging van de overeenkomst

Pensioen
Brugpensioen
Afdanking
Andere reden
 Waarvan: het aantal werknemers dat als zelfstandige ten minste op halftijdse basis diensten blijft verlenen aan de onderneming

Codes	1. Voltijds	2. Deeltijds	3. Totaal in voltijdse equivalenten
305
310
311
312
313
340
341
342
343
350

WAARDERINGSREGELS

JAARVERSLAG

VERSLAG VAN DE COMMISSARISSEN

**OPGAVE VAN DE BIJKOMENDE INLICHTINGEN DIE MOETEN WORDEN VERSTREKT
DOOR DE ONDERNEMING DIE HET VOLLEDIGE MODEL GEBRUIKT**

De onderneming vermeldt hierna:

- het **vervolg van de informatie** waarvoor onvoldoende plaats is op het standaardmodel
- de **waarderingsregels** en, in voorkomend geval, de **aanvullende gegevens** vermeld in artikel 91, A, eerste lid, van het Koninklijk Besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen
- in voorkomend geval, de **aandeelhoudersstructuur van de onderneming** op de dag van de jaarafsluiting zoals die blijkt uit de kennisgevingen die de onderneming heeft ontvangen (artikel 631, § 2, laatste lid en artikel 632, § 2, laatste lid van het Wetboek van vennootschappen en artikel 4, § 2 van de wet van 2 maart 1989 op de openbaarmaking van de belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en tot reglementering van de openbare overnameaanbiedingen)
- in voorkomend geval, het bedrag, over het afgesloten boekjaar, van de **door openbare besturen of instellingen uitbetaalde of toegekende kapitaalsubsidies** (artikel 100, 5° c, van het Wetboek van vennootschappen)
- in voorkomend geval, teneinde te bepalen of een uitkering van dividenden en tantièmes wettelijk is t.o.v. artikels 320, 429 en 617 van het Wetboek van vennootschappen, de uitzonderlijke reden waarom het nog niet afgeschreven bedrag van de kosten van onderzoek en ontwikkeling begrepen is in het eigen vermogen dat vergeleken is met het bedrag van het gestorte kapitaal (of van het gestorte vaste gedeelte van het maatschappelijk kapitaal), vermeerderd met alle reserves die niet mogen worden uitgekeerd.

De onderneming voegt bij deze jaarrekening:

- in voorkomend geval, het **verslag van de commissarissen** (artikel 100, 4° van het Wetboek van vennootschappen)
- een stuk dat de vermeldingen bevat van het **jaarverslag** voorgeschreven door artikel 96 van het Wetboek van vennootschappen (artikel 100, 6° van het Wetboek van vennootschappen):
 - een commentaar op de jaarrekening, met minstens een getrouw overzicht en een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Die informatie moet in overeenstemming zijn met de omvang en de complexiteit van het bedrijf. In de mate waarin dit noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar dit passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op de specifieke activiteit van de vennootschap, informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden inbegrepen. Waar dit passend wordt geacht omdat deze analyse bovendien verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen vermeld in de jaarrekening
 - informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden
 - inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanzienlijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap
 - informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling
 - gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap
 - ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of wanneer uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit
 - wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:
 - de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
 - het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico

- in voorkomend geval, de verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité
- de notulen van de raad van bestuur of van het directiecomité van de **NV**, van het college van zaakvoerders van de **BVBA** of van de directieraad van de **Europese vennootschap** waarin, wanneer resp. een bestuurder, een lid van het directiecomité, een zaakvoerder of een lid van de directieraad, rechtstreeks of onrechtstreeks, een belang van vermogensrechtelijke aard had dat strijdig was met een beslissing of een verrichting die tot de bevoegdheid van voormelde raad van bestuur, voormeld directiecomité, voormeld college van zaakvoerders of voormelde directieraad behoorde, het volgende wordt beschreven (artikel 259, § 1 en § 3, artikel 523, § 1 en § 3, artikel 524ter en artikel 915, § 1 en § 3 van het Wetboek van vennootschappen):
 - de aard van die beslissing of van die verrichting
 - de verklaring van de bestuurder, van het lid van het directiecomité, van de zaakvoerder of van het lid van de directieraad alsook de rechtvaardigingsgronden betreffende voornoemd tegenstrijdig belang
 - enkel voor de NV en de BVBA: de verantwoording van het genomen besluit en de vermogensrechtelijke gevolgen ervan voor de vennootschap.

Deze bepaling is echter niet van toepassing wanneer de beslissingen of verrichtingen van de raad van bestuur of van het directiecomité van de NV, van het college van zaakvoerders van de BVBA of van de directieraad van de Europese vennootschap betrekking hebben op:

- gebruikelijke verrichtingen die plaatshebben onder de voorwaarden en tegen de zekerheden die voor soortgelijke verrichtingen gewoonlijk op de markt gelden
- verrichtingen die tot stand zijn gekomen tussen vennootschappen waarbij:
 - de ene vennootschap rechtstreeks of onrechtstreeks ten minste 95 % bezit van de stemmen verbonden aan het geheel van de door de andere vennootschap uitgegeven effecten, of
 - een andere vennootschap ten minste 95 % bezit van de stemmen verbonden aan het geheel van de door elk van de betrokken vennootschappen uitgegeven effecten

In een NV, BVBA en Europese vennootschap is het lid van een college van vereffenaars dat rechtstreeks of onrechtstreeks een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een beslissing of een aan het college voorgelegde verrichting, gehouden de artikelen 259 en 523 van het Wetboek van vennootschappen na te komen (artikel 191 van het Wetboek van vennootschappen).

- wanneer de **NV** of de **BVBA** eigen aandelen of certificaten of wanneer de NV eigen winstbewijzen verkregen of in pand genomen heeft, hetzij zelf, hetzij door een persoon die in eigen naam maar voor rekening van de vennootschap gehandeld heeft, of, voor de NV, wanneer voormelde effecten verkregen of in pand genomen zijn door een dochtervennootschap of door een persoon die in eigen naam maar voor rekening van die dochtervennootschap gehandeld heeft, worden ten minste de volgende bijkomende gegevens vermeld (artikels 328, 330, 624 en 630 van het Wetboek van vennootschappen):
 1. de reden van elke verkrijging of inpandneming
 2. het aantal en de nominale waarde of, bij gebreke daarvan, de fractiewaarde van de gedurende het boekjaar verkregen, in pand genomen en vervreemde aandelen, alsmede het gedeelte van het geplaatste kapitaal dat deze aandelen vertegenwoordigen
 3. de waarde van de vergoeding voor de verkregen, in pand genomen of overgedragen aandelen, winstbewijzen of certificaten
 4. het aantal en de nominale waarde of, bij gebreke daarvan, de fractiewaarde van alle aandelen die de vennootschap heeft verkregen of in pand genomen en in portefeuille houdt, alsmede het gedeelte van het geplaatste kapitaal dat deze aandelen vertegenwoordigen
- - bij een **genoteerde naamloze vennootschap**: het advies van het comité van drie onafhankelijke bestuurders, een uittreksel uit de notulen van de raad van bestuur en het oordeel van de commissaris
- bij een **genoteerde Europese vennootschap**: het advies van het comité van drie onafhankelijke leden bij de raad van toezicht, een uittreksel uit de notulen van de directieraad en het oordeel van de commissaris

omtrekt:

- een beslissing of verrichting van die genoteerde vennootschap die verband houdt met haar betrekkingen met een vennootschap die daarmee verbonden is, met uitzondering van haar dochtervennootschappen, of
- een beslissing of verrichting van die genoteerde vennootschap die verband houdt met betrekkingen tussen een van haar dochtervennootschappen en een vennootschap die met die dochtervennootschap verbonden is maar geen dochtervennootschap is van de dochtervennootschap
- de toestemming van die genoteerde vennootschap betreffende een beslissing of verrichting van een niet genoteerde Belgische dochtervennootschap met vennootschappen die met de genoteerde moedervennootschap verbonden zijn

Het advies van het comité van drie onafhankelijke bestuurders of van drie onafhankelijke leden bij de raad van toezicht:

- omschrijft de aard van de betrokken beslissing of verrichting
- beoordeelt het bedrijfsmatige voor- of nadeel hiervan voor de vennootschap en voor haar aandeelhouders
- begroot de vermogensrechtelijke gevolgen hiervan
- stelt vast of de beslissing of verrichting al dan niet van aard is de vennootschap een nadeel te berokkenen dat in het licht van het beleid dat de vennootschap voert, kennelijk onrechtmatig is
- verduidelijkt, wanneer het comité de beslissing of verrichting niet kennelijk onrechtmatig vindt doch meent dat zij de vennootschap benadeelt, welke voordelen de beslissing of verrichting in rekening brengt ter compensatie van de vermelde nadelen

Deze bepaling is echter niet van toepassing wanneer de betrokken beslissing of verrichting:

- gebruikelijk is en plaats heeft gevonden onder de voorwaarden en tegen de zekerheden die voor soortgelijke verrichtingen gewoonlijk op de markt gelden, of
- minder dan één procent van het netto-actief van de vennootschap vertegenwoordigt, zoals dat blijkt uit de geconsolideerde jaarrekening

(artikel 524, § 2, 3 en 5 en artikel 917, § 1, 2, 3 en 5 van het Wetboek van vennootschappen)

- de wezenlijke beperkingen of lasten die de moedervennootschap van de **genoteerde naamloze of Europese vennootschap** haar tijdens het besproken jaar heeft opgelegd of waarvan zij de instandhouding heeft verlengd (artikel 524, § 7 en artikel 917, § 7 van het Wetboek van vennootschappen)
- een uiteenzetting over de kapitaalverhogingen of de uitgifte van converteerbare obligaties of van warrants waartoe door de raad van bestuur van de **NV** is besloten in de loop van het boekjaar in het kader van het toegestaan kapitaal (met een passende toelichting met betrekking tot de voorwaarden en de werkelijke gevolgen van die verrichtingen als de raad van bestuur het voorkeurrecht van de aandeelhouders heeft beperkt of uitgesloten) (artikel 608 van het Wetboek van vennootschappen)
- in voorkomend geval, volgende stukken:
 - het stuk waarin de zaakvoerder van een **BVBA** die er de enige vennoot van is geworden, bijzonder verslag uitbrengt over een genomen beslissing of een gedane verrichting waarbij hij een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat tegenstrijdig is met dat van de vennootschap (artikel 261 van het Wetboek van vennootschappen)
 - het stuk waarin de bestuurder van een **NV** die er de enige aandeelhouder van is geworden of de zaakvoerder van een BVBA die er de enige vennoot van is geworden, bijzonder verslag uitbrengt over de tussen hem en de vennootschap gesloten overeenkomsten, tenzij het courante verrichtingen betreft die onder normale omstandigheden plaatsvinden (artikel 261 en artikel 646, § 2, vierde lid van het Wetboek van vennootschappen)
 - het bijzonder verslag van de bestuurders of zaakvoerders van een **vennootschap met een sociaal oogmerk** over de wijze waarop de vennootschap toezicht heeft uitgeoefend op het sociaal oogmerk van de activiteiten die zij overeenkomstig het doel van de vennootschap verricht heeft; dit verslag moet inzonderheid aangeven dat de uitgaven inzake investeringen, inzake de werkingskosten en bezoldigingen bestemd zijn om de verwezenlijking van het sociale oogmerk van de vennootschap te bevorderen (artikel 661, 6° van het Wetboek van vennootschappen)
 - het verslag van de raad van toezicht van een **Europese vennootschap** met haar opmerkingen over de rekeningen van het boekjaar, alsook, in voorkomend geval, over het beleidsverslag van de directieraad (artikel 938 van het Wetboek van vennootschappen).

*

* *

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 77 BIS VAN 19 DECEMBER 2001 TOT VERVANGING
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 77 VAN 14 FEBRUARI 2001 TOT IN-
VOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN
VERMINDERING VAN DE ARBEIDSPRESTATIES TOT EEN HALFTIJDSE BETREK-
KING, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
Nr. 77 TER VAN 10 JULI 2002, Nr. 77 QUATER VAN 30 MAART 2007,
Nr. 77 QUINQUIES VAN 20 FEBRUARI 2009, Nr. 77 SEXIES VAN
15 DECEMBER 2009 EN Nr. 77 SEPTIES VAN 2 JUNI 2010**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op het centraal akkoord van 22 december 2000 en de verbintenis :

- van de ondertekenende partijen om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten ter uitvoering van punt A, "Betere combinatie arbeid en gezin" van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt" alsook van de bijlage 1;
- van de regering om ten aanzien van de in het voornoemde akkoord bepaalde punten :
 - * eensdeels de regelgeving aan te passen zodat deze overeenkomst in werking kan treden op de in het voor- uitzicht gestelde datum, d.i. 1 januari 2002;
 - * anderdeels alle nodige maatregelen te nemen om de overgang van de huidige regeling naar de in deze overeenkomst vastgestelde regeling te organiseren en in dit opzicht de vereiste overgangsmaatregelen vast te stellen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijds- krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op advies nr. 1.339 dat de Nationale Arbeidsraad op 14 februari 2001 heeft uitgebracht en waarin hij voor- stellen in die zin formuleert;

Gelet op advies nr. 1.371 dat de Nationale Arbeidsraad op 19 september 2001 heeft uitgebracht over een ontwerp van koninklijk besluit betreffende het stelsel van tijds-krediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Gelet op het feit dat een aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 verduidelijkt moeten worden opdat de nieuwe regelgeving onder de beste voorwaarden qua rechtszekerheid kan worden toegepast en dat de genoemde overeenkomst ter wille van de leesbaarheid door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst moet worden vervangen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

cao 77 bis/1.

02.06.2010

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van punt A van punt 4 "Werking van de arbeidsmarkt", betreffende een betere individuele combinatie van arbeid en gezin alsook van de bijlage 1 van het centraal akkoord van 22 december 2000 :

- door de instelling van een recht op tijdskrediet voor de voltijdse of deeltijdse werknemers met een minimumanciënniteit van een jaar in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een veralgemeend systeem van 1/5de-loopbaanvermindering ten belope van 1 dag per week of 2 halve dagen voor de voltijdse werknemers die minimum 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt;
- door de instelling van een recht op vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een halftijdse onderbreking van de loopbaan voor de voltijdse werknemers boven de 50 jaar met een anciënniteit van 20 jaar als werknemer en een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming die hen tewerkstelt alsook bijzondere regels voor deze werknemers wat betreft de toepassing van het veralgemeende systeem van 1/5de-loopbaanvermindering.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.
- § 2. Voor de toepassing van § 1 worden gelijkgesteld :
- 1° met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen;
 - 2° met werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.
- § 3. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de paragrafen 1 en 2 en sommige personeelscategorieën van het toepassingsgebied uitsluiten.
- § 4. Paragraaf 3 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

Zo kan krachtens een ingevolge § 3 van deze bepaling in het paritair comité of de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgesloten, het personeel dat niet onderworpen is aan alle bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK III - BEGINSELEN EN VOORWAARDEN

Afdeling 1 - Recht op een tijdskrediet

Artikel 3

- § 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben recht op een tijdskrediet voor een maximumperiode van een jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van 3 maanden :
- 1° hetzij door hun arbeidsprestaties volledig te schorsen ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in de onderneming tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
 - 2° hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voorzover zij ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.
- § 2. Het paritair comité of de onderneming kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van § 1 en de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengen zonder dat het over de gehele loopbaan meer dan 5 jaar mag bedragen.
- § 3. Paragraaf 2 geldt niet voor de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen afwijkingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

[Commentaar

Ingevolge het Generatiepact is de uitkering voor voltijds tijdskrediet beperkt tot 1 jaar over de ganse loopbaan. Een voltijds tijdskrediet voor opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar, zorg voor familieleden en bijscholing kan aanleiding geven tot een langere uitkeringsperiode. Werknemers kunnen hun voltijds tijdskrediet, op grond van een sector- of ondernemingsCAO, maximaal tot 5 jaar verlengen. In geval van voltijds tijdskrediet buiten de drie vermelde motieven blijft de uitkering echter beperkt tot 1 jaar.^{1]}

[Ingevolge het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 wordt de bedrijfsvoorheffing, die verschuldigd is op de RVA-uitkering die werknemers ontvangen, voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2009 verhoogd van 17,15% op 30 % voor de - 50-jarigen, behoudens voor de alleenstaanden met al dan niet kinderen ten laste voor wie het huidige percentage wordt behouden. De maatregel geldt ook niet voor de thematische verloven.]^{2]}

Artikel 4

- § 1. Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden in mindering gebracht, de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van een jaar als bedoeld in § 1 van artikel 3, verlengd tot 5 jaar onder de voorwaarden van de paragrafen 2 en 3 van hetzelfde artikel, worden niet in mindering gebracht de perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de ingevolge :

¹ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

² Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 20 februari 2009).

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. De totale duur van de loopbaanonderbreking ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevolge artikel 3 van deze overeenkomst, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 60 maanden bedragen.

Artikel 5

Om recht te hebben op het tijdskrediet als bedoeld in artikel 3, moet de werknemer door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende 12 maanden in de loop van de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Afdeling 2 - Recht op een 1/5de-loopbaanvermindering

Artikel 6

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, hebben recht op een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, voor een maximumperiode van 5 jaar over de gehele loopbaan.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde werknemers gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]³ bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

[§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.]⁴

³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 1).

⁴ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 1).

[Commentaar]

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.⁵

Artikel 7

Om recht te hebben op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 6, moet de werknemer gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de 5 jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

[In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven;]⁶

- 2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Commentaar

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

⁵ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

⁶ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 3).

[De tweede alinea van 1° van deze bepaling geeft uitvoering aan punt 2 van maatregel 47 van het Generatiepact. Vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangeworven.]⁷

Artikel 8

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de, 1/4de en 1/3de ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van 5 jaar als bedoeld in § 1 van artikel 6 worden niet in mindering gebracht, de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan 1/2de ingevolge :

[- koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.]⁸

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Afdeling 3 - Recht van de werknemers van 50 jaar en ouder op een vermindering van de arbeidsprestaties

Artikel 9

§ 1. De in artikel 2 genoemde werknemers hebben zonder maximumduur recht op :

- 1° een loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur voorzover ze tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 6 maanden.

- 2° een vermindering van de arbeidsprestaties in de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Dit recht wordt uitgeoefend per periode van minimum 3 maanden.

§ 2. Wanneer de in artikel 2 genoemde voltijdse werknemers tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen of meer, bepaalt het paritair comité [of de onderneming]⁹ bij collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

[§ 3. Voor de werknemers zoals bedoeld in § 1 en § 2 kan voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering een andere gelijkwaardige regeling over een periode van maximum 12 maanden worden vastgesteld:

⁷ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

⁸ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 1).

⁹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 2).

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of in geval er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, bij arbeidsreglement en mits daarover een wederzijds schriftelijk akkoord wordt gesloten tussen de werknemer en de werkgever.]¹⁰

[Commentaar

Zowel voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen als voor werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of cycli, kan ingevolge paragraaf 3 van deze bepaling bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau een andere uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering over een periode van maximum 12 maanden worden vastgelegd dan die ten belope van een dag of twee halve dagen per week. Indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is kan die afwijkende regeling worden ingevoerd bij arbeidsreglement, doch zij vereist dan tevens een wederzijds schriftelijk akkoord tussen de werknemer en de werkgever binnen het kader en de voorwaarden die in die afwijkende regeling zijn opgenomen.

Van deze flexibele mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt om de arbeidsorganisatorische noodwendigheden van de onderneming en de noden van de werknemers inzake combinatie van arbeid en gezin op een evenwichtige manier beter op elkaar af te stemmen.

Voor ploegenarbeiders doet die mogelijkheid geen afbreuk aan de akkoorden die hierover reeds zijn afgesloten.

Wat de onderbrekingsvergoeding betreft wordt, om te voorkomen dat het verschil tussen inkomen door arbeid en vervangingsinkomen te klein wordt of dat het 4/5de inkomen het voltijdse inkomen overschrijdt, de bedrijfsvoorheffing verhoogd die verschuldigd is op de RVA-uitkering die de werknemers ontvangen. De bedrijfsvoorheffing bedraagt 35% voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 juni 2007, behoudens voor alleenstaanden met kinderen ten laste, voor wie het huidige percentage van 17,15% behouden blijft. Door een hoger percentage aan bedrijfsvoorheffing te hanteren dat is afgestemd op de uiteindelijke belasting die over het belastbaar tijdperk verschuldigd zal zijn, wordt tevens voorkomen dat deze werknemers nadien niet teveel belastingen moeten bijbetalen. Deze maatregel werd genomen in uitvoering van het Generatiepact.]¹¹

[Ingevolge het interprofessioneel akkoord van 22 december 2008 wordt de bedrijfsvoorheffing, die verschuldigd is op de RVA-uitkering die werknemers ontvangen, voor de nieuwe aanvragen vanaf 1 januari 2009 verhoogd van 17,15% naar 35 % voor de + 50-jarigen, behoudens voor de alleenstaanden met al dan niet kinderen ten laste voor wie het huidige percentage wordt behouden. De maatregel geldt ook niet voor de thematische verloven.]¹²

Artikel 10

§ 1. Om recht te hebben :

- 1° op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, moet de werknemer ofwel voltijds ofwel ten belope van 4/5de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 [of van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985]¹³, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

[De werknemer die in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 tewerkgesteld is, moet zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.]¹⁴

- 2° [op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, moet de werknemer :

¹⁰ Ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 2).

¹¹ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

¹² Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 20 februari 2009).

¹³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

¹⁴ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

cao 77 bis/7.

- ofwel ten minste ten belope van 3/4de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;
- ofwel ten belope van 1/2de van een voltijdse betrekking in de onderneming tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12 en 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvraag of de laatste verlenging van die loopbaanonderbreking.

Die werknemer moet bovendien zijn aanvraag tot onderbrekingsuitkering hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.¹⁵

§ 2. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering of een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, moet de werknemer de in § 1 genoemde voorwaarden en bovendien gelijktijdig de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- 2° door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de [3]¹⁶ jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12;

[In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot 3 jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor werknemers die vanaf hun 50ste worden aangeworven en tot minimum 1 jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven.]¹⁷

- 3° een anciënniteit van 20 jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

§ 3. Om de anciënniteit van 20 jaar als werknemer te berekenen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen.

Met arbeidsdagen, uitgezonderd de dagen volledige werkloosheid en volledige schorsing van de arbeidsprestaties als bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van deze overeenkomst en artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld :

- 1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;
- 2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop socialezekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;
- 3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;
- 4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden;

¹⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 2).

¹⁶ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 4).

¹⁷ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 4).

- 5° de inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;
- 6° de dagen van staking of lock-out;
- 7° de carenzdagen bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- 8° de dagen waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;
- 9° de dagen waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;
- 10° andere niet bezoldigde afwezigheidsdagen ten belope van ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;
- [11° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.]¹⁸

Commentaar

[Paragraaf 1 van deze bepaling regelt naast het recht op ook de overgang naar het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers ouder dan 50 jaar voorzien in artikel 9, mits de voorwaarden voorzien in de paragrafen 2 en 3 vervuld zijn, voor:

- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het stelsel van 1/5de loopbaanvermindering op basis van artikel 6;
- de werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar;
- de werknemers van 50 jaar en ouder die zich in het oude stelsel van 1/2de loopbaanvermindering bevinden, mits ze hun aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen hebben ingediend voor een periode van ten minste 1 jaar.

Met werknemers onder de 50 jaar die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 1 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Met werknemers van 50 jaar en ouder die zich bevinden in het oude stelsel van 1/5de en 1/2de loopbaanvermindering worden de werknemers bedoeld die onderbrekingsuitkeringen verkrijgen op basis van paragraaf 2 van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Behoudens de overstap van het stelsel van artikel 6 naar het stelsel van artikel 9 zijn de andere overgangen van toepassing vanaf 1 juli 2002. Om de continuïteit tussen de stelsels te waarborgen, kunnen werknemers van wie de loopbaanvermindering in het oude stelsel eindigt op 30 juni 2002 overstappen naar het nieuwe stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar.]¹⁹

¹⁸ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 3).

¹⁹ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 10 juli 2002).

Deze bepaling geldt onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 32 ter van 2 december 1986 en nr. 32 quater van 19 december 1989.

De werkgever zal hier dus, naar gelang het geval, worden beschouwd met verwijzing naar de juridische entiteit of de technische bedrijfseenheid, in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden.

[Paragraaf 2 van deze bepaling regelt de voorwaarden waaraan werknemers van 50 jaar of ouder, zoals bedoeld in artikel 9, moeten voldoen om recht te hebben op het stelsel. In uitvoering van maatregel 47 van het Generatiepact en vanuit de optiek een grotere professionele mobiliteit te bewerkstelligen wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor loopbaanvermindering op 3 jaar gebracht voor werknemers van 50 jaar of ouder. Die termijn kan in onderling akkoord verder worden ingekort tot minimum 2 jaar voor de werknemers die na hun 50ste worden aangevallen en tot minimum 1 jaar voor de werknemers die na hun 55ste worden aangevallen.]²⁰

Afdeling 4 - Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 11

§ 1. Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld :

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in de artikelen [26]²¹, 27, 28, 29, 30, 30 bis, 31, 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden.

- [de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 23, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.]²²
- [de dagen verlof die toegekend worden ter uitvoering van een collectief akkoord.]²³

[§ 2, 1° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, worden niet in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

²⁰ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

²¹ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 4).

²² Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 septies van 2 juni 2010 (artikel 1).

²³ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002 (artikel 4).

- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

2° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1 worden evenmin in aanmerking genomen, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van verlof zonder wedde of staking en lock-out.

3° Daarnaast wordt voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen, de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van 5 maanden wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

[In geval de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de in artikel 11, § 2, 3°, 1^{ste} en 2^{de} lid bedoelde termijn overschrijden, worden evenmin voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, in aanmerking genomen:

- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon, voor zover de werkgever één maand na de aanvraag als bedoeld in artikel 12 geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften.
- de perioden van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die eraan voorafgaan, die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.]²⁴

4° Voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, § 1, 2°, 7, 2° en 10, § 1 worden, mits onderling akkoord met de werkgever, evenmin in aanmerking genomen, de perioden tijdens welke de werknemer zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt of tot een halftijdse betrekking vermindert als bedoeld in de artikelen 3, §1, en 9, §1, 2° of ingevolge artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]²⁵

[Daarnaast worden voor de berekening van de 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, niet in aanmerking genomen:

- a) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in toepassing van artikel 15 en artikel 20, § 1 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis.
- b) de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een herstructureringsplan zoals bedoeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector onder de voorwaarden van het besluit van de Vlaamse regering van 20 maart 2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremie in de privé-sector.]²⁶

§ 3. In geval van schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, § 2 moeten de in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, bepaalde voorwaarden vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 12, § 1.

²⁴ Aldus ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 sexies van 15 december 2009 (artikel 1).

²⁵ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quinquies van 20 februari 2009 (artikel 1).

²⁶ Aldus ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 septies van 2 juni 2010 (artikel 2).

- § 4. Voor de uitoefening van de rechten als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 is de instemming van de werkgever vereist wanneer deze ten hoogste 10 werknemers tewerkstelt op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.
- § 5. De instemming of niet-instemming van de werkgever ingevolge § 4 zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

Commentaar

[Paragraaf 1 van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst die worden gelijkgesteld met een tewerkstelling en dus in deze berekening worden meegeteld. Naar analogie met de perioden van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, zijn de perioden van tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden ingevolge de wet van 19 juni 2009 voor de periode tijdens dewelke deze regeling van toepassing is aan deze lijst toegevoegd.

Paragraaf 2 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} lid van deze bepaling regelt eveneens voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden, als bedoeld in de artikelen 3, 7, 2° en 10, § 1, de perioden van schorsing die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld. Met andere woorden, deze perioden van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties verlengen voor dezelfde duur de periode die in aanmerking wordt genomen om te bepalen of de werknemer recht heeft op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3,6 en 9. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een langdurige ziekteperiode of na een progressieve werkhervatting wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Deze perioden zijn:

- de perioden tijdens dewelke de werknemer gebruik heeft gemaakt van:
 - * het recht op palliatief verlof;
 - * het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - * het recht op ouderschapsverlof;
- de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomsten die het gevolg zijn van verlof zonder wedde en staking en lock out.
- de perioden die overeenstemmen met de perioden van schorsing als bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (ziekte en ongeval), maar ten belope van 5 maanden die niet gedeeld zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode wordt verlengd met 6 maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid tengevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

In geval de werknemer langer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, wordt de periode als bepaald in voornoemd artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet volledig geneutraliseerd voor zover de werkgever geen schriftelijke bezwaren heeft gemaakt om reden van organisatorische behoeften één maand na de aanvraag van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

De periode van progressieve werkhervatting in het kader van artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 14 juli 1994 evenals de ziekteperiode die eraan voorafgaat, wordt eveneens volledig geneutraliseerd.

Hiermee wordt vanuit een optiek van reïntegratie van langdurige zieken op de arbeidsmarkt de kans geboden aan werknemers die langer dan zes maanden ziek zijn om hun werk gedeeltelijk te hervatten, voor zover de arbeidsorganisatie dit toelaat.

Daarnaast wordt aan werknemers die zich reeds in een stelsel van progressieve werkhervatting bevinden, de mogelijkheid geboden om hun deeltijds regime verder te zetten in het kader van een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Het is de bedoeling dat personen die het werk geleidelijk deeltijds hebben hervat na een zware ziekte, zoals kanker, niet worden benadeeld.

Paragraaf 2, 4^{de} lid van deze bepaling regelt voor de berekening van de voorwaarde van tewerkstelling van 12 maanden als bedoeld in de artikelen 3, § 1, 2^e, 7, 2^e en 10, § 1, de perioden van voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering die geneutraliseerd worden en die dus in deze berekening niet worden meegeteld.

Doordat die periodes worden geneutraliseerd, kunnen werknemers in voltijds of halftijds tijdskrediet, zowel beneden als boven de 50 jaar, overstappen naar een halftijds of een 1/5^{de} loopbaanvermindering, in onderling akkoord met hun werkgever.

Ook de perioden van loopbaanvermindering in het kader van het crisistijdskrediet of in het kader van het stelsel van de Vlaamse overbruggingspremies worden gedurende de periode tijdens welke deze regimes van toepassing zijn geneutraliseerd zodat werknemers vanuit die tijdelijke crisisregimes kunnen overstappen naar een gewoon stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering. De periodes van tijdskrediet die reeds in de zes maanden voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet van 19 juni 2009 werden opgenomen en daarna ingevolge artikel 20 van genoemde wet werden omgezet in een crisistijdskrediet, worden eveneens geneutraliseerd.

Paragraaf 3 van deze bepaling heeft betrekking op de verzoeken om verlenging van de uitoefening van één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst alsook op de vraag wanneer de werknemer moet voldoen aan de gestelde voorwaarde van tewerkstelling. Bij een geneutraliseerde periode moet de betrokken werknemer voldoen aan de voorwaarden die gelden voor het betrokken stelsel op het ogenblik van de initiële aanvraag van de eerste van opeenvolgende perioden van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Zo is bepaald dat, wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent en deze uitoefening wenst te verlengen of wenst over te stappen naar een ander stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, het ogenblik waarop wordt nagegaan of de werknemer de gestelde voorwaarden vervult, het ogenblik is van de eerste schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12. Hetzelfde geldt voor werknemers die na een tijdelijk crisisregime van loopbaanvermindering wensen over te stappen naar een stelsel van tijdskrediet of loopbaanvermindering.²⁷

HOOFDSTUK IV - UITVOERING

Afdeling 1 - Wijze van kennisgeving en attestatie

Artikel 12

- § 1. De werknemer die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wenst uit te oefenen, brengt zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte :

²⁷ Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 2 juni 2010).

1° 3 maanden vooraf wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° 6 maanden vooraf wanneer de werkgever ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

De termijn van 3 en 6 maanden is een vaste termijn. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel schriftelijk andere regelingen overeenkomen.

- § 2. [De schriftelijke kennisgeving en de termijnen bepaald in § 1 zijn van toepassing op de werknemer die de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 of ingevolge artikel 11, § 2, 4^o], wenst te verlengen.]²⁸

De uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking wordt verlengd volgens de nadere regels als bepaald in de artikelen 3, 6 en 9 en de werknemer die de uitoefening van die rechten verlengt wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel als bedoeld in § 1 van artikel 15, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van diezelfde bepaling.

- § 3. De in § 1 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden wordt evenwel verminderd tot 2 weken wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking wenst uit te oefenen nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.
- § 4. Het aantal werknemers dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.
- § 5. Wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 wenst uit te oefenen, wordt bij het geschrift een attest van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gevoegd waarin is vermeld tijdens welke periode of perioden de werknemer :
- 1° een tijdskrediet of een loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 3 en 6 heeft genoten;
- 2° een schorsing of een vermindering van de arbeidsprestaties ingevolge de artikelen 100 en 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft genoten.
- § 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd wanneer de werknemer het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefent nadat hij het recht heeft opgebruikt in het kader van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijsstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

²⁸ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quinquies van 20 februari 2009 (artikel 2).

Deze attesten zijn de attesten die vereist zijn voor de toepassing van de voornoemde koninklijke besluiten en collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9 :
- 1° het overeenkomstig § 3 van artikel 13 door de werknemer gedane voorstel betreffende de wijze van uitoefening van het recht;
 - 2° de gewenste begindatum alsook de duur van de uitoefening van het recht;
 - 3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18, wanneer de werknemer in de schriftelijke kennisgeving vermeldt dat hij voor de regeling in aanmerking wenst te komen.
- § 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het geschrift als bedoeld in § 1, waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling 2 - Wijze van uitoefening

Artikel 13

- § 1. Bij uitoefening van het recht op tijdskrediet als bedoeld in artikel 3 :
- 1° worden ofwel de arbeidsprestaties onderbroken en wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst gedurende ten hoogste een jaar;
 - 2° worden ofwel de arbeidsprestaties verminderd tot een halftijdse betrekking en wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- § 2. Bij uitoefening van het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dit geschrift vermeldt de arbeidsregeling en het werkrooster die zijn overeengekomen ingevolge artikel 11 bis van de voornoemde wet van 3 juli 1978.
- De arbeidsregeling die wordt vermeld in de schriftelijk vastgestelde arbeidsovereenkomst is één van de regelingen die voorkomen in het arbeidsreglement, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- § 3. De wijze van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt door de werknemer voorgesteld in de schriftelijke kennisgeving die hij overeenkomstig artikel 12 aan de werkgever doet toekomen.
- Uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke de schriftelijke kennisgeving werd verricht, worden de werkgever en de werknemer het eens over de voorgestelde wijze van uitoefening van het recht.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

- § 4. De dagen waarop het recht op loopbaanvermindering als bedoeld in de artikelen 6 en 9, § 1, 1° wordt uitgeoefend, worden derwijze gespreid dat de continuïteit van de onderneming of van de dienst, als bedoeld in § 2 van artikel 15, wordt gewaarborgd.

Een akkoord op ondernemingsniveau kan deze spreiding verduidelijken.

Commentaar

Voor de toepassing van de paragrafen 1 en 2 van deze bepaling, dient te worden opgemerkt dat de in de onderneming toegepaste arbeidsregeling of arbeidsregelingen in het arbeidsreglement moeten voorkomen, overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De artikelen 4 en 14 van de genoemde wet van 8 april 1965 bepalen echter in welke individuele gevallen van het arbeidsreglement mag worden afgeweken; deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

Verder wordt er ook aan herinnerd dat de werkgever verantwoordelijk is voor de arbeidsorganisatie.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling dient onder procedure voor het behandelen van klachten met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Afdeling 3 - Wijze van uitstel en intrekking

Artikel 14

- § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige interne of externe redenen.

De ondernemingsraad kan deze redenen voor de onderneming verduidelijken.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

- § 2. Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk 6 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en de werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

- § 3. Het uitstel als bedoeld in § 1 is begrepen in de termijn die voortvloeit uit de toepassing van het voorkeurenplanningsmechanisme als geregeld in de artikelen 16 tot 18.

- § 4. De werkgever kan de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald door :

1° de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;

2° het arbeidsreglement bij ontstentenis van de in 1° genoemde organen.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

Commentaar

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling worden als ernstige interne of externe redenen beschouwd, de organisatorische behoeften, de continuïteit en de reële vervangingsmogelijkheden.

Voor de toepassing van § 4 van deze bepaling en teneinde welbepaalde organisatieproblemen op pragmatische wijze te ondervangen, kunnen tijdelijk als gevallen voor intrekking of wijziging van de uitoefening van het recht op loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, worden beschouwd, de ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of andere ernstige redenen.

Voorts dient onder procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in de paragrafen 1 en 4, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

[Artikel 14 bis

- § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12, kan de werkgever de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, gedurende maximum 12 maanden uitstellen voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen.

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement.

Bij individuele problemen geldt de normale procedure voor het behandelen van klachten.

- § 2. Het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen gaat in uiterlijk 12 maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

De werkgever en werknemer kunnen evenwel andere regelingen overeenkomen.

- § 3. In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, voor werknemers van 55 jaar of ouder die een sleutelfunctie uitoefenen tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen en voor de duur van deze redenen.

Commentaar

Om oudere werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven, wordt de 5% drempel, als bedoeld in artikel 15, opgeheven voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en hun loopbaan met 1/5de verminderen.

Opdat hierdoor de continuïteit van de arbeidsorganisatie niet in het gedrang zou worden gebracht, kan de werkgever op basis van deze bepaling de uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering, als bedoeld in de artikelen 6 en 9, met uiterlijk 12 maanden uitstellen van werknemers die 55 jaar of ouder zijn en een sleutelfunctie uitoefenen.

Het begrip sleutelfunctie kan worden verduidelijkt door een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau of, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, door middel van het arbeidsreglement. Op die manier kan zo adequaat mogelijk worden aangesloten bij de noden die eigen zijn aan de sectoren en ondernemingen.

Voor de toepassing van § 1 van deze bepaling zal men bij wijze van voorbeeld als motivatie beschouwen, het feit dat de werknemer een dergelijke belangrijke rol heeft in de onderneming dat zijn afwezigheid de arbeidsorganisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen en waarvoor geen oplossing kan worden gevonden door verschuiving van personeel of interne mutatie.

Voorts dient onder de procedure voor het behandelen van klachten, als bedoeld in § 1, met name te worden verstaan, de klacht die wordt gericht aan de vakbondsafvaardiging of het verzoeningsbureau.

Deze specifieke vorm van uitstel bestaat naast de bestaande vorm van uitstel, als bedoeld in artikel 14, maar kan er niet mee gecumuleerd worden.

Voor de toepassing van § 3 van deze bepaling wordt onder ernstige redenen verstaan de redenen waarvoor op basis van artikel 14, § 4 het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering kan worden gewijzigd of ingetrokken.

Om die ernstige redenen op te vangen, kan de wijze van uitoefening van de 1/5de loopbaanvermindering in onderling akkoord tijdelijk worden gewijzigd door de uren of dagen loopbaanvermindering te verschuiven, maar de uitoefening van het recht kan niet worden ingetrokken.²⁹

Afdeling 4 - Organisatieregels

Artikel 15

§ 1. Wanneer het totale aantal van de werknemers die in de onderneming of een dienst gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen of zullen uitoefenen, alsook van de werknemers die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bedraagt dan 5 % van het totale aantal van de in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers, wordt voor de afwezigheden een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast teneinde de continuïteit van de arbeidsorganisatie te waarborgen.

Worden niet geacht werknemers te zijn die hun beroepsloopbaan onderbreken ingevolge de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de werknemers die de bepalingen genieten van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouder-schapsverlof;
- het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het ka-der van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijsland of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

[Worden voor de toepassing van het eerste lid niet geacht werknemers te zijn die het recht op loopbaan-vermindering uitoefenen of zullen uitoefenen, de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaan-vermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³⁰

§ 2. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel :

²⁹ Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 5).

³⁰ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

1° is de onderneming de technische bedrijfseenheid als bedoeld in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;

2° wordt de dienst gedefinieerd naar gelang de kenmerken van de onderneming en de organisatie ervan.

- § 3. Het totale aantal werknemers dat voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal werknemers dat met een arbeidsovereenkomst in de onderneming of de dienst, als bedoeld in § 2, tewerkgesteld is op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

[Voor de vaststelling van het totale aantal werknemers dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in het 1ste lid vastgestelde methode, worden niet meegerekend de werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³¹

- § 4. [De werknemers van 50 tot en met 54 jaar die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen en de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking]³², als bedoeld in artikel 9 [of als bedoeld in artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 en voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002]³³, worden gedurende vijf jaar in aanmerking genomen voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode.

Voor de drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode worden niet in aanmerking genomen gedurende de eerste 6 maanden van de uitoefening van het recht, de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van :

- het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

- § 5. De drempel als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.

De eenheid of eenheden waarmee de drempel wordt verhoogd, worden bij de toepassing van het voorkeuren planningsmechanisme, als geregeld in artikel 18, bij voorrang toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die het recht op loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, uitoefenen.

[Worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de bijkomende eenheden waarmee de drempel, als bedoeld in § 1 en berekend volgens de in § 3 vastgestelde methode, wordt verhoogd, werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002.]³⁴

- § 6. Paragraaf 1 wordt na afloop van iedere maand toegepast.

³¹ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

³² Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

³³ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 ter van 10 juli 2002.

³⁴ Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater van 30 maart 2007 (artikel 6).

§ 7. De drempel als bedoeld in § 1 kan, in ieder geval rekening houdend met de behoeften van de kleine en middelgrote ondernemingen, alleen worden gewijzigd :

- op het niveau van het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst;
- op ondernemingsniveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement, behalve indien het paritair comité § 8 in toepassing heeft gebracht.

Onder kleine en middelgrote ondernemingen moet worden verstaan, de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar tijdens hetwelk de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 wordt verricht.

§ 8. Paragraaf 7 is niet van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité dat de erin opgenomen wijzigingsmogelijkheden bij collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitgesloten.

Commentaar

[Ingevolge het Generatiepact worden werknemers van 55 jaar of ouder die een 1/5de loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van de artikelen 6 en 9 of ingevolge artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover dit stelsel doorloopt na 1 januari 2002, volledig geneutraliseerd voor de berekening van de 5% drempel als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3, 4 en 5 van deze bepaling.

Dit houdt in dat die werknemers niet worden meegeteld voor:

- de berekening van de 5% drempel zoals vervat in § 1 en die de grens uitmaakt waarboven de werkgever een voorkeur- en planningsmechanisme moet toepassen;
- de vaststelling van het personeelsbestand waarop de 5% drempel wordt toegepast, zoals bedoeld in § 3;
- de bijzondere telprocedure van werknemers van 50 jaar of ouder zoals bedoeld in § 4;
- de bijkomende eenheid per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming waarmee de 5% drempel wordt verhoogd, zoals bedoeld in § 5.³⁵

Deze bepaling impliceert drie fasen :

- Een eerste fase : de berekening van het totale aantal werknemers als bedoeld in § 1 van deze bepaling, d.w.z. eensdeels degenen die het stelsel van onderbreking van de beroepsloopbaan genieten en anderdeels degenen die één van de rechten als bedoeld in deze overeenkomst uitoefenen of wensen uit te oefenen.

De werknemers die het recht op palliatief verlof, op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of op ouderschapsverlof uitoefenen, worden niet in aanmerking genomen.

- Een tweede fase : de berekening van de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7, en als verricht overeenkomstig de paragrafen 3 en 5 van deze bepaling.

Opgemerkt dient te worden, dat de wijziging van de drempel met toepassing van § 7 van deze bepaling, zowel een verhoging als een verlaging kan inhouden.

Deze wijziging kan alleen gebeuren door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van het paritair comité en door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op ondernemingsniveau behalve, wat dit laatste niveau betreft, indien het paritair comité de mogelijkheid ervan heeft uitgesloten bij collectieve arbeidsovereenkomst met toepassing van § 8 van deze bepaling.

³⁵ Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

Voor de gevallen waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten zonder onderbreking uitoefent na één van de zogenaamde thematische verloven te hebben opgebruikt, dient nog het volgende te worden opgemerkt :

- * Voor het eerste geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon zijn recht op palliatief verlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden niet in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

De in artikel 12 bepaalde termijnen van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving worden bovendien verminderd overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

- * Voor het tweede geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor dezelfde persoon het recht op verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid heeft opgebruikt, wordt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden evenmin in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.
- * Voor het derde geval, waarin de werknemer één van de door deze overeenkomst bedoelde rechten uitoefent omdat hij voor hetzelfde kind het recht op ouderschapsverlof heeft opgebruikt, wordt de werknemer in aanmerking genomen voor de drempel van 5 % als bedoeld in § 1, eventueel gewijzigd met toepassing van § 7 van deze bepaling.

Voor een alomvattend en synthetisch overzicht van de toepasselijke regels, dient bovendien te worden opgemerkt dat in het eerste van de drie voornoemde gevallen, de in artikel 12 bepaalde termijn van 3 of 6 maanden voor de schriftelijke kennisgeving wordt verminderd tot 2 weken overeenkomstig § 3 van hetzelfde artikel.

In het tweede en het derde geval zijn deze termijnen van 3 of 6 maanden van toepassing volgens de in artikel 12 bepaalde regels.

- Een derde fase : de toetsing, na afloop van iedere maand, d.w.z. de laatste dag van de beschouwde maand, van de resultaten van de twee voorgaande fasen, om te bepalen of de drempel al dan niet overschreden is.

Indien de drempel overschreden is, wordt de effectieve uitoefening van het recht van sommige van de werknemers die één van de in deze overeenkomst bedoelde rechten wensen uit te oefenen, uitgesteld.

Maand na maand wordt, met toepassing van het in § 1 bedoelde voorkeur- en planningsmechanisme, bepaald voor welke werknemer of werknemers de effectieve uitoefening van het recht wordt uitgesteld.

Deze drie fasen en de ermee gepaard gaande handelingen worden maand na maand en telkens op de laatste dag van de beschouwde maand herhaald.

Artikel 16

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1 van artikel 15, wordt bepaald door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

Artikel 17

Bij ontstentenis van een voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald overeenkomstig artikel 16, zijn de volgende regels van toepassing.

Er wordt voorzien in :

- 1° een eerste voorrang voor de werknemers die het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen om palliatieve verzorging te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen, wanneer zij het recht hebben opgebruikt in het kader van de koninklijke besluiten :
 - van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100 bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
 - van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 2° een tweede voorrang voor de werknemers waarvan het gezin is samengesteld uit twee werkende personen alsook voor de werknemers van eenoudergezinnen, met één of meer kinderen onder de 12 jaar of een kind op komst.

In geval van verzoeken voor een gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, wordt achtereenvolgens voorrang gegeven naar gelang :

- het aantal kinderen onder de 12 jaar;
- de duur van de uitoefening van het recht.

Deze voorrang wordt omgekeerd evenredig met de duur vastgesteld.

- 3° een derde voorrang voor de werknemers van 50 jaar en ouder, en achtereenvolgens :
 - degenen die het recht op een loopbaanvermindering als bedoeld in artikel 9, § 1, 1° uitoefenen;
 - degenen die het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in artikel 9, § 1, 2°, uitoefenen;
- 4° een vierde voorrang voor de werknemers die een beroepsopleiding volgen.

Commentaar

[Voor de toepassing van paragraaf 2 van deze bepaling dient onder "gezin" te worden verstaan "het onder hetzelfde dak samenleven van twee of meer personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen", zoals gedefinieerd in de regelgeving betreffende de werkloosheid.]³⁶

Artikel 18

Het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17, wordt na afloop van iedere maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de 15de van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 12 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.

³⁶ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 30 maart 2007).

Artikel 19

- § 1. De werkgever brengt de werknemers aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn als bedoeld in artikel 13, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen, overeenkomstig de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bepaald ter uitvoering van artikel 16 en, bij ontstentenis ervan, de regeling als bedoeld in artikel 17.
- § 2. Zodra deze datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat een andere werknemer later indient, ook al kan dit nieuwe verzoek in theorie voorrang genieten krachtens de regels vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme als bedoeld in § 1.

HOOFDSTUK V - WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT

Artikel 20

- § 1. Na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.
- § 2. De werkgever mag geen handeling verrichten die tot doel heeft eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9.
- § 3. Dit verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 12.

Tenzij de werkgever en de werknemer andere regelingen overeenkomen ingevolge artikel 12, gaat het verbod op zijn vroegst in 3 maanden vóór de gewenste begindatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt en 6 maanden wanneer hij ten hoogste 20 werknemers tewerkstelt.

Dit verbod eindigt 3 maanden na de einddatum van diezelfde periode of 3 maanden na de datum van kennisgeving van de niet-instemming van de werkgever ter uitvoering van artikel 11.

Het verbod geldt bovendien gedurende de eventuele periode van uitstel als bedoeld in afdeling 3.

- § 4. De werkgever die, ondanks de bepalingen van § 2 van dit artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 9, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Deze vergoeding mag niet worden gecumuleerd met de vergoedingen bepaald in artikel 63, derde alinea van de voornoemde wet van 3 juli 1978, in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 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, of de vergoeding die moet worden betaald ingeval een vakbondsafgevaardigde wordt ontslagen.

HOOFDSTUK VI - OPHEFFINGSBEPALINGEN

Artikel 21

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

Artikel 22

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van 13 juli 1993 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING

Artikel 23

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negentien december tweeduizend en één.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 77 bis :

- CAO nr. 77 ter : 1 juli 2002, met uitzondering van de artikelen 1 en 5 die op 1 januari 2002 in werking traden;
- CAO nr. 77 quater : 1 juni 2007;
- CAO nr. 77 quinquies : 1 januari 2009;
- CAO nr. 77 sexies : 1 januari 2010;
- CAO nr. 77 septies : 25 juni 2009, met uitzondering van artikel 2, tweede lid, b) (het artikel 11, § 2, 4°, tweede lid, b) van de CAO nr. 77 bis), dat uitwerking heeft met ingang van 20 maart 2009).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 2002. (C.A.O. 81)

(B.S. 29 juni 2002)

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE

Artikel 1 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het grondrecht van de werknemers op de eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften voor een goede werking van de onderneming, te bepalen voor welke doeleinden en onder welke proportionaliteits- en transparantievoorwaarden een controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens kan worden geïnstalleerd en volgens welke regels de individualisering van deze gegevens is toegestaan.

Zij doet geen afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de paritaire comités en de ondernemingen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen betrekking op de regels voor de toegang tot en/of het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming, welke regels het prerogatief van de werkgever zijn. Deze overeenkomst laat dus de eventueel in de ondernemingen geldende regels en praktijken op het gebied van voorlichting en zelfs raadpleging onverlet.

Zij doet evenmin afbreuk aan de in de ondernemingen bestaande regels en praktijken wat de uitoefening van de vakbondsactiviteiten betreft.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst ligt in de sfeer van artikel 109 ter D van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens; zij heeft met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens die onder het toepassingsgebied ervan valt, alleen tot doel de toepassing van deze wetten in het kader van de dienstbetrekking te waarborgen en de beginselen ervan te concretiseren, inzonderheid de beginselen bepaald in de wet van 8 december 1992, namelijk het finaliteitsbeginsel, het proportionaliteitsbeginsel en het transparantiebeginsel.

Zij heeft tot doel een strikt evenwicht tot stand te brengen tussen deze beginselen van de voornoemde wetten van 21 maart 1991 en 8 december 1992, die als essentiële garanties worden beschouwd voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer op de werkplek, en de prerogatieven die het de werkgever mogelijk maken de goede werking van de onderneming te waarborgen.

HOOFDSTUK II - DEFINITIE

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder elektronische on-linecommunicatiegegevens verstaan, de elektronische on-linecommunicatiegegevens s.l. ongeacht de drager via welke een en ander door een werknemer wordt overgebracht of ontvangen in het kader van de dienstbetrekking.

Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wil een kader vaststellen dat ruim genoeg is om alle on-linetechnologieën te omvatten, rekening houdend met de toenemende verwevenheid en de snelle ontwikkeling van deze technologieën en de drager die wordt gebruikt. Zij is dan ook van toepassing ongeacht deze drager.

Zij viseert bovendien de elektronische on-linecommunicatie, zowel intern als extern.

HOOFDSTUK III - VERBINTENIS VAN DE PARTIJEN

Art. 3. De ondertekenende partijen bevestigen de volgende beginselen :

- de werknemers erkennen het beginsel volgens hetwelk de werkgever het recht heeft controle uit te oefenen op het werkinstrument en op het gebruik dat de werknemer ervan maakt in het kader van de uitvoering van zijn contractuele verplichtingen, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de in deze overeenkomst bepaalde toepassingsregels;
- de werkgevers eerbiedigen het recht van de werknemers op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking en de rechten en verplichtingen die er voor iedere partij uit voortvloeien.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSREGELS

Afdeling I - Regels voor de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen

Art. 4. De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt slechts toegestaan voorzover voldaan wordt aan de finaliteits- en proportionaliteitsbeginselen als bepaald in de punten 1 en 2 van onderafdeling 2 verderop, alsook aan het transparantiebeginsel, zoals gewaarborgd door de procedurevoorwaarden in punt 3 van dezelfde onderafdeling.

Commentaar

De werkgever heeft de mogelijkheid controle te verrichten op persoonlijke elektronische on-linecommunicatiegegevens, voor een of meer doeleinden die door deze overeenkomst als gerechtvaardigd worden erkend.

Onderafdeling 2 - Beginselen

1. Finaliteitsbeginsel

Art. 5. § 1. De controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd :

- 1° het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- 2° de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- 3° de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
- 4° het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

§ 2. De werkgever omschrijft duidelijk en expliciet de doelstelling(en) van de controle.

Commentaar

- a. *Ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, als bedoeld in § 1, 1° van dit artikel, kunnen met name bestaan in het kraken van computers, waaronder het op ongeoorloofde wijze kennis nemen van elektronische on-linecommunicatiegegevens inzake personeelsbeheer of vertrouwelijke medische bestanden of nog het raadplegen van pornografische of pedofiele sites alsook van sites die aanzetten tot discriminatie, rassenscheiding, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens ras, huidskleur, afkomst, religie of nationale of etnische afstamming van deze leden of van sommigen onder hen.*

De praktijken die in strijd zijn met de financiële, economische en handelsbelangen van de onderneming, als bedoeld in § 1, 2° van dit artikel, kunnen met name de vorm aannemen van afbrekende reclame als bepaald in artikel 23, 6° van de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument, verspreiding van bestanden en schending van zakengeheimen, met inbegrip van onderzoek en ontwikkeling, productieprocessen en alle mogelijke vertrouwelijke gegevens.

- b. *Paragraaf 2 van dit artikel laat de mogelijkheid onverlet om controles op elektronische on-linecommunicatiegegevens uit te voeren voor opleidingsdoeleinden, vermits het hier niet om toezicht gaat.*

In geval van geheim toezicht op de elektronische on-linecommunicatiegegevens zijn de bepalingen van het Strafwetboek van toepassing en deze vorm van toezicht kan alleen worden ingevoerd in overeenstemming met de voorschriften van het Wetboek van Strafvordering.

2. Proportionaliteitsbeginsel

Art. 6. In principe mag de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden.

Commentaar

- a. *De in dit artikel opgesomde beginselen houden in dat alleen worden verwerkt en hier meer bepaald met het oog op een controle worden verzameld, de elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de controle, d.w.z. de gegevens die gezien het gerechtvaardigde doel van de controle, een zo gering mogelijke inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.*
- b. *Het gaat meer bepaald in het kader van de toepassing van dit artikel om het verzamelen van globale gegevens van de onderneming. De procedure voor de verwerking of de individualisering van deze gegevens wordt niet hier, maar wel in afdeling II van deze overeenkomst behandeld.*

In de praktijk gaat het hier bijvoorbeeld om :

- wat de controle op internetsites betreft, het verzamelen van de gegevens over de duur van de aansluiting per werkpost en niet de individualisering van de bezochte sites, wat wordt geregeld in afdeling II;
- wat de controle op het gebruik van de elektronische post betreft, het verzamelen van gegevens over het aantal per werkpost uitgaande berichten en het volume ervan en niet de identificatie van de werknemer die ze verstuurt, wat wordt geregeld in afdeling II.

3. Procedurevoorwaarden

a. Informatie

1) Collectieve informatie

Art. 7. § 1. De werkgever die een systeem voor controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wil installeren, licht de ondernemingsraad in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, § 1 van deze overeenkomst, in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

§ 2. Is er geen ondernemingsraad is, wordt deze informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers.

2) Individuele informatie

Art.8. § 1. Wanneer een systeem voor controle op elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt geïnstalleerd, licht de werkgever de betrokken werknemers in over alle aspecten van de controle, als bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

§ 2. De informatie moet effectief, begrijpelijk en bijgewerkt zijn. De keuze van de informatiedrager wordt aan de werkgever overgelaten.

§ 3. Deze informatie ontslaat de partijen niet van de verplichting dat ze de overeenkomsten te goeder trouw moeten uitvoeren.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde informatie kan bijvoorbeeld worden verstrekt:

- *in het kader van algemene instructies (circulaires, aanplakking, enz.);*
- *door vermelding in het arbeidsreglement;*
- *door vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst;*
- *door instructies bij ieder gebruik van de instrumenten (boodschappen op het scherm wanneer de werkpost wordt aangezet en/of bepaalde programma's worden geactiveerd).*

Uiteraard blijft voor § 2 van dit artikel de desbetreffende regelgeving gelden volgens welke verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld wat de straffen betreft.

3) Inhoud van de informatie

Art. 9. § 1. De collectieve en individuele informatie als bedoeld in de artikelen 7 en 8 slaat op de volgende aspecten van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens :

- het controlebeleid en de prerogatieven van de werkgever en het toezichthoudend personeel;
- de nagestreefde doelstelling(en);
- het feit of persoonsgegevens al dan niet worden bewaard, de plaats en de duur van bewaring;
- het al dan niet permanente karakter van de controle.

§ 2. Bovendien slaat de individuele informatie als bedoeld in artikel 8 op :

- het gebruik van de instrumenten die de werknemer voor de uitvoering van zijn werk ter beschikking worden gesteld, inclusief de beperkingen wat het gebruik in het kader van de functie betreft;
- de rechten, plichten, verplichtingen van de werknemers en de eventuele verboden inzake het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen van de onderneming;
- de in het arbeidsreglement bepaalde straffen wanneer de regels niet in acht worden genomen.

Commentaar

De in dit artikel bedoelde informatie heeft tot doel de transparantie met betrekking tot de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens te vergroten en een dialoog mogelijk te maken tussen de werkgever en de door hem tewerkgestelde werknemers, individueel genomen, opdat het toezicht in een vertrouwensklimaat kan worden ingesteld.

b. Raadpleging

Art. 10. Bovendien worden de geïnstalleerde controlesystemen regelmatig geëvalueerd, naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de vakbondsafvaardiging, met het oog op voorstellen om ze aan te passen aan de technologische ontwikkelingen.

Afdeling II - Regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Onderafdeling 1 - Algemene bepalingen

Art. 11. Deze afdeling heeft tot doel de regels voor de individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens vast te stellen.

De tenuitvoerlegging ervan mag niet leiden tot de ondoelmatigheid van de waarborgen die deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgevers en de werknemers biedt door het verlenen van een uitsluitend beroepsmatig of privé-karakter aan het geheel van elektronische on-linecommunicatiegegevens.

Deze afdeling is niet van toepassing op het onderwerp en de inhoud van de elektronische on-linecommunicatiegegevens waarvan het beroepsmatige karakter door de werknemer niet in twijfel wordt getrokken.

Art. 12. § 1. Onder individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt in het kader van deze overeenkomst verstaan, de handeling die tot doel heeft elektronische on-linecommunicatiegegevens die tijdens een door de werkgever geïnstalleerde controle werden verzameld, te verwerken om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare persoon toe te schrijven.

§ 2. De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens gebeurt, naar gelang het doel van de door de werkgever geïnstalleerde controle:

- in het kader van een directe procedure, overeenkomstig artikel 15;
- in het kader van een indirecte procedure, overeenkomstig de artikelen 16 en 17.

Het gaat om een indirecte procedure wanneer er een voorafgaande voorlichtingsfase mee gepaard gaat.

Onderafdeling 2 - Beginselen

1. Finaliteitsbeginsel

Art. 13. § 1. De werkgever individualiseert de elektronische on-linecommunicatiegegevens te goeder trouw en overeenkomstig de door deze controle nagestreefde doelstelling(en).

§ 2. Als de verzamelde elektronische on-linecommunicatiegegevens voor andere doeleinden worden verwerkt dan het doel waarvoor de controle werd geïnstalleerd, moet de werkgever ervoor zorgen dat een en ander verenigbaar is met het oorspronkelijke doel en alle maatregelen nemen die nodig zijn om interpretatiefouten te vermijden.

2. Proportionaliteitsbeginsel

Art. 14. § 1. De werkgever mag de bij een controle verkregen elektronische on-linecommunicatiegegevens niet individualiseren op een manier die onverenigbaar is met de in artikel 5, § 1 bepaalde doelstelling(en).

§ 2. De elektronische on-linecommunicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de door de controle nagestreefde doelstelling(en) mogen worden geïndividualiseerd. Ze dienen uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

3. Procedurevoorwaarden

a. Directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Art. 15. De directe individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is toegestaan als de controle een of meer van de in artikel 5, § 1, 1°, 2° en 3° vermelde doeleinden nastreeft.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel de werkgever die bij het nastreven van de in dit artikel opgesomde doeleinden een onregelmatigheid vaststelt, de mogelijkheid te bieden om in het licht van de algemene gegevens waarover hij beschikt, direct over te gaan tot een individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens, als bedoeld in artikel 14, § 2 van deze overeenkomst, teneinde de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen.

In de praktijk kunnen de eventuele onregelmatigheden worden geconstateerd door de elektronische on-linecommunicatiegegevens die in de onderneming worden verzameld (bijvoorbeeld statistische gegevens), geregeld te raadplegen of door gebruik te maken van elke andere informatiebron.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

b. Indirecte individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens met inachtneming van een voorafgaande voorlichtingsfase

Artikel 16 - § 1. De individualisering van de elektronische on-linecommunicatiegegevens is maar toegestaan mits een voorafgaande voorlichtingsfase in acht wordt genomen wanneer de controle de in artikel 5, § 1, 4° vermelde doelstelling nastreeft.

§ 2. De voorlichting als bedoeld in § 1 heeft tot doel de werknemer(s) op een duidelijke en begrijpelijke wijze in te lichten over het bestaan van de onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische on-linecommunicatiegegevens geïndividualiseerd zullen worden wanneer opnieuw een dergelijke onregelmatigheid wordt vastgesteld.

Commentaar

De in § 2 van dit artikel bedoelde voorlichting moet erin bestaan dat de in de onderneming vastgestelde beginselen en regels in herinnering worden gebracht of worden gepreciseerd, zodat een nieuwe onregelmatigheid van dezelfde aard voorkomen wordt.

Art. 17. § 1. De werknemer die bij toepassing van de procedure van indirecte individualisering als bedoeld in artikel 16 verantwoordelijk wordt gesteld voor een onregelmatigheid bij het gebruik van de elektronische on-linecommunicatiemiddelen, wordt door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek.

Dit gesprek heeft plaats voor iedere beslissing of evaluatie die de werknemer individueel kan raken.

Het gesprek heeft tot doel de werknemer de kans te bieden zijn bezwaren met betrekking tot de voorgenomen beslissing of evaluatie uiteen te zetten en het gebruik van de hem ter beschikking gestelde elektronische on-linecommunicatiemiddelen te rechtvaardigen.

§ 2. Paragraaf 1 is niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het motief van de schorsing.

Commentaar

Dit artikel heeft tot doel te voorzien in een gesprek waartoe de werknemer door de werkgever wordt uitgenodigd om eventuele misverstanden te kunnen voorkomen en ervoor te zorgen dat het vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer wordt hersteld.

Het gesprek heeft in de praktijk plaats wanneer de werknemer die voor een onregelmatigheid verantwoordelijk is, wordt geïdentificeerd en gaat dus samen met de individualisering van de gegevens.

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, met name artikel 13 ervan.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN

Art. 18. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (uittreksel).

(B.S. van 9 augustus 2002)

TITEL II. - Informatie in geval van sluiting van ondernemingen.

Art. 16. De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht om, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, de aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie alsmede de wijzen waarop zij aan de betrokken overheden, instellingen en werknemers wordt meegedeeld, vast te stellen.

Art. 17. Bij ontstentenis van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, bepaalt Hij de aan de sluiting van de onderneming voorafgaande informatie alsmede de wijzen waarop zij aan de betrokken overheden, instellingen en werknemers wordt meegedeeld.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 VAN 10 JULI 2002 BETREFFENDE
[OUTPLACEMENT VOOR WERKNEMERS VAN VIJFENVEERTIG JAAR EN OUDER
DIE WORDEN ONTSLAGEN]¹, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 82 BIS VAN 17 JULI 2007**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

Overwegende dat genoemd hoofdstuk erin voorziet dat de werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, recht heeft op outplacementbegeleiding, zoals bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat volgens dat hoofdstuk V eveneens de duur van de outplacementbegeleiding, het statuut van de werknemer tijdens de duur van deze begeleiding alsook de hoogte van de bijdrage, die de werkgever aan het bij dat hoofdstuk opgerichte fonds moet betalen indien hij zijn wettelijke verplichtingen niet naleeft, vastgesteld moeten worden door een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

Overwegende dat het erop aankomt aan die bepalingen uitvoering te geven;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers

in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe uitvoering te geven aan de bepalingen van hoofdstuk V, Outplacement, van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Commentaar

In uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een algemeen arbeidsrechtelijk kader vastgesteld betreffende sommige aspecten van de outplacementbegeleiding.

¹ Opschrift aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 1).

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de werknemers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en onderworpen zijn aan de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités alsook op hun werkgevers.

[Artikel 3

- §1. Conform artikel 13 van de voornoemde wet van 5 september 2001 heeft de bij artikel 2 bedoelde werknemer, wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd is, recht op een outplacementbegeleiding, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Dit recht wordt evenwel slechts toegekend wanneer de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° hij is niet ontslagen om dringende redenen;
- 2° op het ogenblik van het ontslag is hij minstens vijfenveertig jaar;
- 3° op het ogenblik van het ontslag heeft hij ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever.

Het recht wordt hem niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop hij het rustpensioen kan vragen.

- §2. Overeenkomstig ditzelfde artikel 13 van de wet van 5 september 2001 moet de werkgever, nadat het ontslag werd gegeven, de in §1, eerste en tweede lid bedoelde werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en termijnen bepaald worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever is er evenwel niet toe gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de hierna opgesomde categorieën werknemers behalve wanneer zij hem uitdrukkelijk daartoe verzoeken :

- 1° de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 2 van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;
- 2° de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt en die als dusdanig worden bepaald bij een koninklijk besluit, dat krachtens § 3, 2° van het voornoemd artikel 13 wordt genomen.²

[Commentaar

Dit artikel herneemt de inhoud van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals vervangen door de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

² Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 2).

De eerste paragraaf van artikel 13 voorziet in het recht op een outplacementbegeleiding voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder en bepaalt de toekenningsvoorwaarden ervan.

De tweede paragraaf van het wetsartikel legt aan de werkgever de verplichting op om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Op die laatste verplichting zijn twee uitzonderingen, die in de derde paragraaf zijn opgenomen:

- de eerste uitzondering heeft betrekking op de deeltijdse werknemers, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een normaal gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die niet de helft bedraagt van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Die uitzondering is op grond van de wet rechtstreeks van toepassing;
- de tweede uitzondering betreft de werknemers die, indien zij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zouden worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zouden moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt. In dit geval is een uitvoeringsbesluit vereist. Op grond van artikel 13, § 3, 2° van de wet dient immers een koninklijk besluit te bepalen welke categorieën voor de toepassing van die uitzondering niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

De vierde paragraaf van artikel 13 tenslotte legt de werkgever de verplichting op om ook voor die twee uitzonderingscategorieën een outplacementbegeleiding aan te bieden wanneer de betrokken werknemers uitdrukkelijk daartoe verzoeken.³

Artikel 4

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder outplacementbegeleiding worden verstaan : een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.

Commentaar

De outplacementopdracht houdt in dat een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt : psychologische begeleiding, het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu en tenslotte ook logistieke en administratieve steun.

HOOFDSTUK III - [KWALITEITSCRITERIA]⁴

[Artikel 5

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is een outplacementaanbod slechts geldig als het beantwoordt aan de navolgende kwaliteitscriteria:

³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 2).

⁴ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:

- a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
- b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
- c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
- d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 3, moet blijken dat:

- a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;
- c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;
- d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
- e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
- f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
- h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;

- i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;
- 4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:
- a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
 - b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijftienveertig jaar en ouder;
 - c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
 - d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
 - e) het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/ of groepsoutplacement;
 - f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
 - g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;
- 5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.⁵

[Commentaar

Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, sub-regionaal of lokaal initiatief zoals de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen, heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

De verbintenis om een ongevallenzekeringsluiting te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die welke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenvet van 10 april 1971.

Het outplacementaanbod moet o.m. betrekking hebben op de minimaal aan te bieden diensten, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum van de begeleiding, de vermoedelijke plaats(en) waar de begeleiding wordt ingericht alsook het programma van de werknemer tijdens de begeleiding.

Wat de aan te bieden diensten betreft, zal het opmaken van een persoonlijke en professionele balans noodzakelijk worden voorafgegaan door een individueel onderhoud van de dienstverlener met de werknemer. Mede in functie hiervan kunnen in het kader van de verschillende fasen van de begeleiding onder meer navolgende diensten ter beschikking worden gesteld:

⁵ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).

- hulp bij het concipiëren, opstellen en uittypen van de cv's en, op verzoek, van de begeleidende brieven in functie van de persoonlijke en professionele balans;
- interviewtechniektraining door middel van alle daartoe geschikte technieken;
- vertrouwd maken van de werknemer met psychotechnische tests;
- ondersteuning door een psycholoog verbonden aan de dienstverlener op verzoek van de werknemer;
- begeleiding met het oog op een vlotte integratie in de nieuwe werkkring zowel vóór de start in het nieuwe bedrijf als tijdens de inloophase.

Wat de begeleidingsmethodes betreft, worden de dienstverleners verzocht een bijzondere aandacht te besteden aan vraagstukken zoals het omgaan met veranderingen, de emotionele aspecten die belangrijk zijn voor oudere werknemers, de specifieke moeilijkheden van oudere werknemers inzake sollicitaties... Het programma zal in voorkomend geval rekening houden met het feit dat een werknemer werkt of een opleiding volgt.

De afstand tussen de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht en de woon- of werkplaats van de werknemer moet redelijk zijn. Daartoe dient rekening gehouden te worden met de geografische beschikbaarheid van de dienstverlener zowel wat de plaats betreft waar de begeleiding wordt ingericht als ten aanzien van de plaatsen waar de werknemers opleiding moeten volgen, met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

Ter beoordeling van de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer moeten in aanmerking genomen worden: de fysieke geschiktheid van de werknemer, zijn normale plaats van tewerkstelling, de beschikbaarheid van het openbaar en/of eigen vervoer en ten slotte de duur, de kosten alsook de frequentie van de verplaatsing.⁶

HOOFDSTUK IV - DUUR VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

[Artikel 6

- § 1. De bij artikel 3 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten.
- § 2. Gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

De bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

⁶ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 3).
c.a.o. 82/6.

- § 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 4. De werknemer, die tijdens de opzeggingstermijn aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
- § 5. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 4 afwijken.^{7]}

[Commentaar

De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie fasen. Onverminderd de toepassing van artikel 8 verloopt de overgang van de eerste naar de tweede en van de tweede naar de derde fase automatisch behalve wanneer de werknemer de werkgever heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

De in totaal twintig uren outplacementbegeleiding waarop de werknemer gedurende een termijn van maximum twee maanden recht heeft, zijn erop gericht ondersteuning te bieden bij het opmaken van een persoonlijke balans alsook hulp bij het opbouwen van een zoekcampagne. De eventueel bijkomende twintig uren tijdens de termijn van maximum vier maanden daarna en ook de twintig uren tijdens de daaropvolgende periode van maximum zes maanden, hebben tot doel de begeleidingsinspanningen verder uit te voeren.^{8]}

HOOFDSTUK V - [PROCEDURE]^{9]}

[Artikel 7

- §1. Binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen één maand na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke. Die termijn van één maand wordt evenwel op 9 maanden gebracht wanneer de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd.

⁷ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 4).

⁸ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 4).

⁹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

De werkgever doet binnen een termijn van één maand na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

- §2. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan de werkgever, in afwijking van §1 en onder voorbehoud van de toepassing van artikel 9, lid 2, vanaf de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk een geldig outplacementaanbod doen aan de werknemer aan wie hij op eigen initiatief een begeleiding moet aanbieden.

De werknemer is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode dit aanbod te aanvaarden. Hij beschikt in elk geval over een termijn van één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven.

De werknemer die tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode het aanbod wil aanvaarden, kan daarvoor de voorwaarde stellen dat de aanvangsdatum van de begeleiding verdaagd wordt tot na het verstrijken van de opzeggingstermijn.

Als de werkgever met die verdaging akkoord gaat, deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer en wordt dit aanbod als aanvaard beschouwd. Indien de werkgever niet met de verdaging instemt, doet hij binnen de vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk opnieuw een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

- §3. Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met inachtneming van een opzeggingstermijn, kan, in afwijking van §1, de werknemer, aan wie de werkgever op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden, na de kennisgeving van de opzegging en tijdens de opzeggingstermijn verzoeken die begeleiding te genieten.

De werkgever is niet verplicht om tijdens de bij het vorig lid bedoelde periode op dit verzoek in te gaan. Als hij weigert of niet op het verzoek reageert, doet hij binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod. In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing.

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer en schriftelijk een geldig outplacementaanbod doet tijdens de bij het eerste lid bedoelde periode, wordt de aanvangsdatum van de begeleiding in onderling akkoord schriftelijk vastgesteld.

- §4. De bij artikel 3, § 2, tweede lid, 1° of 2° bedoelde werknemer, aan wie de werkgever niet op eigen initiatief een outplacementbegeleiding moet aanbieden en die gebruik wenst te maken van het recht daarop, dient een schriftelijk verzoek daartoe in bij de werkgever uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag.

In dat geval is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- §5. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn of van de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

- § 6. De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 3, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van een maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

De werknemer, die overeenkomstig artikel 6, § 4, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever een einde heeft genomen.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij §1 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer.

- §7. Het verzoek om een outplacementbegeleiding te bekomen, aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een aangetekend schrijven.

- §8. Indien de werknemer zonder motivering een geldig outplacementaanbod weigert of niet op een geldig aanbod reageert, is de werkgever bevrijd van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.
- §9. De paritaire comités kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst van het bepaalde in de §§ 1 tot 7 afwijken en eigen procedureregels vaststellen.
- §10. Dit artikel is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht krachtens de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.¹⁰

[Commentaar]

Overeenkomstig de artikelen 3 en 5 wordt in artikel 7, § 1 aan de werkgever de verplichting opgelegd een geldige outplacementbegeleiding aan te bieden. De werkgever is daartoe gehouden binnen 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Concreet betekent dit dat de werkgever een aanbod moet doen binnen 15 dagen nadat de opzeggingstermijn is verstreken of, indien de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van een opzeggingstermijn wordt beëindigd, binnen 15 dagen volgend op het tijdstip van de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Indien de werkgever bij het verstrijken van de termijn van 15 dagen geen outplacement aanbiedt, moet de werknemer hem in gebreke stellen. Hij beschikt daartoe over 1 maand wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn is beëindigd. Gaat het daarentegen over een ontslag zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, dan heeft de werknemer 9 maanden om de werkgever in gebreke te stellen.

¹⁰ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

In geval van een beëindiging met een opzeggingstermijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de werknemer om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen (artikel 7, § 2 en 3).

De procedure van artikel 7 moet beschouwd worden in samenhang met de wettelijke en verordenende bepalingen over outplacement.

Op basis van de werkgelegenheidswet van 5 september 2001 is de werkgever, van wie is vastgesteld dat hij zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, verplicht ten gunste van de RVA een bijdrage te betalen, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn bij koninklijk besluit vastgesteld (KB van 23 januari 2003).

De werknemer van zijn kant kan gesanctioneerd worden in het kader van de werkloosheidsreglementering als hij weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. Dit is eveneens het geval indien hij geen outplacementbegeleiding vraagt waarop hij recht heeft in toepassing van voornoemd artikel 13 van de wet van 5 september 2001 binnen de termijnen en conform de procedure, bepaald in deze cao (KB van 25 november 1991, artikel 51 en 52 bis).

Krachtens artikel 7, § 9 kunnen de paritaire comités bij collectieve arbeidsovereenkomst eigen procedureregels vaststellen. Door de paritaire comités die mogelijkheid te bieden, kunnen zij regelingen uitwerken, waarbij de werknemers zich rechtstreeks tot de sector kunnen wenden om een outplacementbegeleiding te bekomen.

Artikel 7 is niet van toepassing wanneer de outplacementbegeleiding georganiseerd wordt door tewerkstellingscellen, opgericht op grond van de regelgeving betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (artikel 7, §10). Die regelgeving is vervat in titel IV, hoofdstuk V van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (art. 31-41) en in het uitvoeringsbesluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen.]¹¹

HOOFDSUK VI - [UITVOERING VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING]¹²

Artikel 8

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken.

[De werkgever moet erop toezien dat de opdracht van de dienstverlener te goeder trouw wordt uitgevoerd.]¹³

[Commentaar]

De werknemer, die met de outplacementbegeleiding heeft ingestemd, is gehouden om er te goeder trouw aan mee te werken. Dit betekent onder meer dat de werknemer verondersteld wordt de dienstverlener te verwittigen bij afwezigheid.]¹⁴

¹¹ Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 5).

¹² Aldus gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).

¹³ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).

¹⁴ Ingevoegd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 6).

HOOFDSTUK VII - KOSTPRIJS VAN DE BEGELEIDING

Artikel 9

De kostprijs van de outplacementbegeleiding is voor rekening van de werkgever, die daartoe de opdracht heeft gegeven.

De toekenning van de begeleiding mag geen afbreuk doen aan de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, die op het ontslag betrekking hebben, noch aan de aanvullende financiële voordelen, die in geval van ontslag door sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verleend worden.

De paritaire comités kunnen van het bepaalde in het eerste lid afwijken en de kostprijs van de outplacementbegeleiding collectief ten laste nemen.

HOOFDSTUK VIII - VERBINTENISSEN VAN DE DIENSTVERLENER

Artikel 10

[...]¹⁵

HOOFDSTUK IX - AFWEZIGHEID TIJDENS DE OPZEGGINGSTERMIJN

Artikel 11

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de werknemer op grond van artikel 41 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken ten belope van :

- een arbeidsdag per week in de gevallen waarin door de artikelen 64, 85 en 115 van die wet een afwezigheid van maximum een arbeidsdag per week wordt toegestaan;
- een halve arbeidsdag per week in de gevallen waarin door genoemde artikelen een afwezigheid van maximum een halve arbeidsdag per week wordt toegestaan.

HOOFDSTUK X - BIJDRAGE VAN DE WERKGEVER

Artikel 12

[...]¹⁶

¹⁵ Opgeheven bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 7).

¹⁶ Ingetrokken bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007 (artikel 8).

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALING

Artikel 13

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15 september 2002. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3, eerste lid bedoelde werknemers betekend worden.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of tot opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op tien juli tweeduizend en twee.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 82 :

- CAO nr. 82 bis : treedt in werking op 1 december 2007. Zij is van toepassing op alle ontslagen die vanaf die datum aan de bij artikel 3 bedoelde werknemers betekend worden.

De programmawet van 8 april 2003.

(B.S. 17 april 2003)

Art. 162. § 1. § 1. De werkgevers bedoeld in artikel 161 die gemiddeld meer dan honderd werknemers hebben, stellen om de drie jaar een verslag op met de inlichtingen betreffende de woon- werkverplaatsingen van de werknemers, waarin de werknemers niet persoonlijk kunnen worden geïdentificeerd, om zo bij te dragen tot een beter beheer van de mobiliteit.

Ze stellen dit verslag op voor iedere vestiging met een gemiddelde van ten minste dertig werknemers.

§ 2. Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend volgens de door de Koning bepaalde regels voor de berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers met het oog op de oprichting of de vernieuwing van de bedrijfsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk bij de sociale verkiezingen. De referentieperiode voor deze berekening komt overeen met de vier kwartalen die eindigen op datum van 30 juni van het jaar waarin de diagnostiek wordt opgemaakt.

Voor de overheidsdiensten en de autonome overheidsbedrijven wordt het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers berekend volgens de door de Koning bepaalde regels.

§ 3. Dit verslag, opgesteld op 30 juni van het betrokken jaar, vermeldt de hieronder opgesomde inlichtingen, conform de door de Koning bepaalde regels :

- 1° de organisatie van de arbeidstijd;
- 2° de indeling van de werknemers op grond van hun woonplaats, met vermelding van de voornaamste verplaatsingswijzen tussen deze woonplaats en hun plaats van tewerkstelling;
- 3° [1 ...]1
- 4° de wijze van toegankelijkheid tot de plaats van tewerkstelling;
- 5° de maatregelen die al werden genomen door de werkgever op het vlak van mobiliteitsbeheer;
- 6° de specifieke mobiliteitsproblemen van de onderneming of organisatie.

Dit verslag mag niet worden aangewend voor andere doelen dan die welke in dit hoofdstuk worden bepaald.

§ 4. De informatie die de werknemers verschaffen aan de werkgevers voor het opstellen van in § 3, vermelde inlichtingen mag alleen voor dit doel worden aangewend.

§ 5. De informatie die voor het opmaken van dit verslag vereist is, en reeds op elektronische drager beschikbaar is bij de federale overheid, zal door de betrokken overheidsinstellingen, zoals de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid, de Kruispuntbank van Ondernemingen

en de databank betreffende de personeelsleden van de overheidssector, gratis worden medegedeeld aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.

Art. 163. De werkgever geeft het in artikel 162 bedoelde verslag door, vóór 31 januari van het volgende jaar, aan de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer, die een databank beheert met, per werkgever, de inlichtingen betreffende de verplaatsingen van de werknemers tussen hun woon- en werkplaats. De inhoud van die databank is toegankelijk volgens de door de Koning bepaalde regels.

Art. 164. Artikel 3, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit nr. 141 van 30 december 1982 wordt aangevuld als volgt :

“ Deze databank bevat ook de inlichtingen nodig voor het opmaken van het verslag bedoeld in artikel 163 van de programmawet van 8 april 2003. “

Art. 165. § 1. Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 betreffende de organisatie van het bedrijfsleven wordt aangevuld met een punt 1), luidende :

- “ 1) 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. “

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

(B.S. 15 mei 2003)

Hoofdstuk II. Invoering, wijziging en opheffing van een pensioentoezegging.

Afdeling I. algemene bepalingen.

Art. 5. § 1. De beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging behoort tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter.

§ 2. Elke pensioentoezegging wordt beheerst door een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst.

De tekst van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst wordt op eenvoudig verzoek aan de aangeslotene verstrekt. Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst bepaalt of de inrichter, de werkgever of de pensioeninstelling daarmee wordt belast.

§ 3. De uitvoering van een pensioentoezegging wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling.

Het eerste lid is niet van toepassing op de pensioentoezeggingen van de publiekrechtelijke entiteiten en rechtspersonen die krachtens de artikelen 134 tot 138 van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, het beheer van hun pensioenregeling niet aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening dienen toe te vertrouwen.

Art. 7. Indien een pensioenstelsel dat door een werkgever op het niveau van de onderneming wordt ingevoerd, bij de invoering of later in een persoonlijke bijdrage van de werknemer in de financiering van de pensioentoezegging voorziet en die toezegging voor alle werknemers in de onderneming geldt, wordt, ongeacht of de pensioentoezegging is vastgelegd in verschillende pensioenreglementen of de uitvoering ervan aan verschillende pensioeninstellingen is toevertrouwd, de beslissing in afwijking van artikel 5, § 1, genomen:

- 1° bij collectieve arbeidsovereenkomst wanneer in de onderneming een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging bestaat;
- 2° door middel van een wijziging van het arbeidsreglement in de andere gevallen.

Art. 8. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een sectoraal pensioenstelsel wordt ingevoerd, stelt het pensioenreglement vast en bevat onder meer regels inzake het beheer van het pensioenstelsel en de keuze van de pensioeninstelling.

Het pensioenstelsel treedt in werking op de datum vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst en uiterlijk één jaar na de datum van sluiting ervan.

Art. 9. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst kan aan een werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming, dat, tenzij anders bepaald in deze titel, de regels moet volgen die gelden voor ondernemingspensioenstelsels. Bij de invoering van dit stelsel kan rekening worden gehouden met een pensioenstelsel dat reeds bestaat op het niveau van de onderneming.

Bij een pensioenstelsel van het type “ vaste bijdragen “ mogen de stortingen niet lager zijn dan de stortingen bepaald bij het sectoraal pensioenstelsel. Bij een pensioenstelsel van het type “ vaste prestaties “ mogen de verworven reserves op geen enkel ogenblik lager zijn dan de verworven reserves die voortvloeien uit het sectoraal pensioenstelsel.

Wanneer een werkgever gebruik maakt van die mogelijkheid, legt hij, onverminderd de toepassing van de procedures bedoeld in de artikelen 7 en 11, die beslissing, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling voorafgaandelijk voor advies voor aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging worden de werknemers voorafgaandelijk op de hoogte gebracht door middel van aanplakking.

De werkgever deelt het pensioenreglement mee aan de rechtspersoon bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a), vóór het pensioenstelsel van toepassing wordt.

Hoofdstuk VII. Inspraak van de werknemers.

Afdeling I. Verplichte raadpleging en kennisgeving.

Art. 39. § 1. Wanneer de inrichter van een pensioenstelsel een werkgever is, geeft de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voorafgaand advies over de volgende aangelegenheden, onverminderd de bepalingen van hoofdstuk II :

- 1° de wijze van financiering van het pensioenstelsel en de structurele verschuivingen in die financiering;
- 2° de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opstelling van de pensioenfiche, bedoeld in artikel 26;
- 3° de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement;
- 4° de keuze van een pensioeninstelling en de overgang naar een andere pensioeninstelling, met inbegrip van de eventuele overdracht van reserves.
- 5° de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in artikel 41bis.

§ 2. Indien het pensioenstelsel tot een deel van de werknemers van de onderneming wordt beperkt, wordt de in § 1 bedoelde bevoegdheid uitgeoefend door de leden van de raad, het

comité of de vakbondsafvaardiging die de werknemers vertegenwoordigen waarvoor het pensioenstelsel geldt, op voorwaarde dat ten minste 10 % van die werknemers hierom verzoekt.

§ 3. Bij ontstentenis van een overeenkomstig § 1 (of § 2) bevoegde ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk of vakbondsafvaardiging, moet de werkgever periodiek en individueel aan de werknemers waarvoor het pensioenstelsel geldt, informatie verstrekken over de in § 1 bedoelde aangelegenheden. Deze mededeling gaat steeds een eventuele beslissing ten gronde vooraf.

§ 4. De beslissingen van de inrichter met betrekking tot de in § 1 bedoelde aangelegenheden kunnen binnen het jaar worden nietig verklaard indien de in dit artikel vermelde procedures niet werden gevolgd.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2004, betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 december 2004. (C.A.O. 84)

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Deze overeenkomst geeft uitvoering aan richtlijn 2001/86/EG van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Zij heeft tot doel de te volgen procedures en de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in een Europese vennootschap vast te stellen.

Art. 2. Er moeten regelingen worden vastgesteld met betrekking tot de rol van de werknemers, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure, in de Europese vennootschappen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst.

De regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers moeten de gehele Europese vennootschap bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten, tenzij de overeenkomst bedoeld in hoofdstuk V, bepaalt dat andere staten dan de lidstaten worden bestreken.

Commentaar

De overeenkomst bedoeld in de tweede alinea van artikel 2, heeft maar uitwerking voorzover het Belgisch recht toepasselijk wordt verklaard op de Europese vennootschap krachtens verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE).

HOOFDSTUK II – DEFINITIES

Art. 3. In deze overeenkomst wordt ingevolge de voornoemde richtlijn verstaan onder :

§ 1. “Europese vennootschap of SE”: een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE).

§ 2. “deelnemende vennootschappen” : de vennootschappen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SE.

Als rechtstreeks deelnemend aan de oprichting van een SE wordt beschouwd, de vennootschap wier aandeelhouders, bij de oprichting van de SE, aandeelhouders van die SE worden of de vennootschap die zelf aandeelhouder van de SE wordt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt verstaan onder “vennootschappen”, de vennootschappen in de zin van artikel 48, tweede alinea van het verdrag tot oprichting van de

Europese Gemeenschap alsook andere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke lichamen, overeenkomstig wat is bepaald in artikel 2, lid 3 van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap.

§ 3. “dochteronderneming van een vennootschap” : een onderneming waarover die vennootschap een overheersende invloed uitoefent, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan benoemen of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan een van de voorwaarden vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming voldoet aan de voorwaarde onder a), wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen “onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

§ 4. “betrokken dochteronderneming of vestiging” : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemende vennootschap die bij de oprichting van een SE een dochteronderneming of vestiging van de SE wordt en die in een lidstaat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voorzover de overheersende invloed bepaald in § 3 van dit artikel kan worden geacht vast te staan:

- * de directe dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- * de directe vestigingen van de deelnemende vennootschappen, al dan niet in dezelfde lidstaat gevestigd;

- * de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende vennootschappen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- * de indirecte vestigingen van de deelnemende vennootschappen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

§ 5. “vertegenwoordigingsorgaan” : het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, ingesteld bij de in artikel 21 bedoelde overeenkomst of overeenkomstig de referentievoorschriften opgenomen in Hoofdstuk VI, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen in een lidstaat en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SE.

§ 6. “bijzondere onderhandelingsgroep” : de overeenkomstig artikel 6 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE.

§ 7. “rol van de werknemers”: informatie, raadpleging en medezeggenschap.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- 1° “informatie” : het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SE kunnen voorbereiden;
- 2° “raadpleging” : de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SE;
- 3° “medezeggenschap” : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via :
 - * het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen,
of
 - * het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

§ 8. “werknemers” : de personen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

§ 9. “lidstaten” : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Commentaar

- a. Voor de toepassing van § 2, derde alinea van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat artikel 48 van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap als volgt luidt: “Onder vennootschappen worden verstaan maatschappen naar burgerlijk recht of handelsrecht, de coöperatieve verenigingen of vennootschappen daaronder begrepen, en de overige rechtspersonen naar publiek- of privaatrecht, met uitzondering van vennootschappen welke geen winst beogen”.
- b. Paragraaf 3 van dit artikel omvat alle dochterondernemingen en alle vestigingen die beantwoorden aan de definities van die begrippen in de zin van de wetgeving van de lidstaat, die op de zeggenschap uitoefenende onderneming van toepassing is.
- c. De definitie van § 7, 1° van dit artikel houdt een grensoverschrijdende dimensie in (“... over aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan”).

Het eerste deel van die grensoverschrijdende dimensie impliceert dat de informatie handelt over aangelegenheden die betrekking hebben op het geheel van de SE of ten minste twee in verschillende lidstaten gelegen dochterondernemingen of vestigingen van de SE.

Het tweede deel van die grensoverschrijdende dimensie verruimt het toepassingsgebied ervan aangezien de aangelegenheden die betrekking hebben op één enkele lidstaat, worden geacht een grensoverschrijdende dimensie te hebben zodra de desbetreffende beslissing werd genomen in een andere lidstaat.

HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS

Art. 4. In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en hun dochterondernemingen of vestigingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag waarop de in artikel 5 bedoelde procedure ten uitvoer wordt gelegd.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de bepalingen inzake de nadere regels voor de berekening van dit gemiddelde aantal, met uitzondering van de wegingsregels, zoals vastgesteld in de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP

Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

Art. 5. § 1. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen een voorstel tot oprichting van een SE opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk na de openbaarmaking van het fusievoorstel of het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij, dan wel na overeenstemming te hebben bereikt over een voorstel tot oprichting van een dochteronderneming of tot omzetting in een SE, het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SE.

§ 2. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder informatie verstaan, informatie over de procedure volgens welke regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers worden vastgesteld in het fusievoorstel of het voorstel tot oprichting van een holdingmaatschappij, respectievelijk bedoeld in artikel 20, lid 1, i) en artikel 32, lid 2 van verordening 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap, informatie over de gevolgen voor de werknemers van de omzetting in een SE, zoals bedoeld in artikel 37, lid 4 van dezelfde verordening, alsook informatie over de identiteit van de deelnemende vennootschappen, al hun dochterondernemingen en vestigingen, en het aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen, hun dochterondernemingen en vestigingen.

Deze informatie wordt uitgesplitst naar deelnemende vennootschap, dochteronderneming en vestiging van die deelnemende vennootschappen. De informatie heeft voorts betrekking op het aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen die een medezeggenschapssysteem hebben ingesteld en op hun verhouding in het totale aantal door die deelnemende vennootschappen tewerkgestelde werknemers.

§ 3. Deze informatie wordt bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers van alle deelnemende vennootschappen en alle betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, wordt deze informatie bezorgd aan de werknemers van die deelnemende vennootschappen of betrokken dochterondernemingen en vestigingen.

Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 6. Zodra de procedure overeenkomstig artikel 5 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, samengesteld.

Onderafdeling II - Geest van samenwerking

Art. 7. De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep onderhandelen in een geest van samenwerking om tot een akkoord te komen over regelingen betreffende de rol van de werknemers in de SE.

Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 8. § 1. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

§ 2. Indien een SE via fusie wordt opgericht en een of meer deelnemende vennootschappen ingevolge de inschrijving van de SE ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, worden de werknemers van die deelnemende vennootschappen in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een extra lid onder de volgende regels en voorwaarden :

- 1° deze werknemers mogen in de bijzondere onderhandelingsgroep niet over een directe vertegenwoordiger beschikken op grond van de regels bedoeld in § 1 van dit artikel;
- 2° de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep mag niet leiden tot een dubbele vertegenwoordiging van deze werknemers;
- 3° de toekenning van extra mandaten mag niet leiden tot een verhoging met meer dan 20 % van het aantal op grond van de regels, bedoeld in § 1 van dit artikel, toegekende mandaten.

Indien, op grond van deze paragraaf, het aantal deelnemende vennootschappen dat, als gevolg van de fusieoperatie, ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, groter is dan het aantal beschikbare extra mandaten, worden deze extra mandaten aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen.

Commentaar

a. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemende vennootschap en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

b. Wat § 2, 1° van dit artikel betreft, wordt als een directe vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep beschouwd, de vertegenwoordiger afkomstig van een bij de fusie betrokken deelnemende vennootschap.

c. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde ledenwerknemers en samenstelling van een reservelijst

Art. 9. § 1. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

§ 2. De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden in principe aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende vennootschappen en hun betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende vennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

§ 3. Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemende vennootschap of een betrokken dochteronderneming of vestiging.

Art. 10. Indien is voldaan aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 8, § 2 van deze overeenkomst, wordt het extra lid-werknemer of worden de extra leden-werknemers aangewezen overeenkomstig artikel 9 van deze overeenkomst.

Art. 11. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst omvat een vervanger per lidstaat.

Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 12. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen het voorstel tot oprichting van de SE wijzigen teneinde nieuwe deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen aan die SE toe te voegen of sommige in het aanvankelijke voorstel tot oprichting bedoelde deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen ervan uit te sluiten, dient op grond van artikel 5 van deze overeenkomst nieuwe informatie te worden verstrekt en dient overeenkomstig de artikelen 8 en volgende van deze overeenkomst een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht.

Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen

Art. 13. Aan de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen worden de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die op de reservelijst voorkomen, doorgegeven. Die bevoegde organen geven die informatie door aan de leiding van de betrokken dochterondernemingen en vestigingen.

Zodra de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de voornoemde informatie overeenkomstig de eerste alinea van deze bepaling hebben ontvangen, beleggen zij een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep.

Art. 14. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, voorbereidende vergaderingen te beleggen voorafgaand aan de vergaderingen met die bevoegde organen.

Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 15. § 1. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE vast te stellen.

§ 2. Daartoe stellen alle bevoegde organen van alle deelnemende vennootschappen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het oprichtingsvoorstel en van het verloop van de oprichting van de SE, totdat de SE wordt ingeschreven.

Commentaar

De rol van de werknemers, bedoeld in § 1 van deze bepaling, bestrijkt de procedures met betrekking tot de rol van de werknemers in de onderneming of in het concern waarvan de SE de overheersende vennootschap is.

Paragraaf 2 van deze bepaling heeft tot doel de bijzondere onderhandelingsgroep bijvoorbeeld in staat te stellen een eventuele behoefte aan hersamenstelling te constateren als gevolg van veranderingen in de vorm die aanvankelijk voor de oprichting van de SE in het vooruitzicht werd gesteld.

Onderafdeling VIII – Werking

Art. 16. In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, met name door vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op

verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om de samenhang op communautair niveau te bevorderen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

De kostenvergoeding van de deelnemende vennootschappen is beperkt tot slechts één deskundige, tenzij de partijen anders overeenkomen.

Art. 17. § 1. De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SE werknemers heeft.

Voor een dergelijk besluit zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer de bijzondere onderhandelingsgroep overeenkomstig de voorgaande alinea's besluit geen onderhandeling te openen of reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, zijn de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van die collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing.

§ 2. In het geval van een SE, opgericht door omzetting overeenkomstig artikel 2, lid 4 van verordening 2157/2001 van de Europese Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap, is § 1 van deze bepaling niet van toepassing indien er in de om te zetten naamloze vennootschap medezeggenschap bestaat.

§ 3. De bijzondere onderhandelingsgroep wordt, op schriftelijk verzoek van ten minste 10 % van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen, of van hun vertegenwoordigers, op zijn vroegst twee jaar na het in § 1 van deze bepaling bedoelde besluit opnieuw ingesteld, tenzij de betrokken partijen overeenkomen de onderhandelingen vroeger te heropenen.

Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen te heropenen, maar die onderhandelingen niet leiden tot een akkoord gesloten overeenkomstig de artikelen 21 en volgende van deze overeenkomst, is geen enkele bepaling van de referentievoorschriften van toepassing.

Art. 18. De uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep en met de onderhandelingen, worden gedragen door de deelnemende vennootschappen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren.

Art. 19. De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende vennootschappen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn :

1° in het geval van een SE opgericht door fusie, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt; of

2° in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holding-SE of een dochter-SE, indien de medezeggenschap ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestrijkt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende vennootschappen van toepassing was.

Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen

Art. 20 § 1. De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden na de eerste vergadering tussen de geldig ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen.

§ 2. De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in § 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de eerste vergadering tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen.

HOOFDSTUK V - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST

Art. 21. De overeenkomst heeft betrekking hetzij op de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, hetzij op de instelling van een of meer informatie- en raadplegingsprocedures, voor de SE die haar zetel heeft in België.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Zij moet worden ondertekend door de vertegenwoordigers van de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen alsook door de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die de overeenkomst goedkeuren. Zij moet gedateerd zijn.

Art. 22. De overeenkomst over de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, voor de SE die haar zetel heeft in België, bepaalt op zijn minst het volgende :

- 1° de werkingssfeer van de overeenkomst;
- 2° de samenstelling en het aantal leden van en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat als gesprekspartner van het bevoegde orgaan van de SE fungeert in het kader van regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor de informatie en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 4° de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 5° de aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiële middelen;
- 6° ingeval de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep tijdens de onderhandelingen besluiten medezeggenschapsregelingen vast te stellen, de inhoud daarvan, onder meer, in voorkomend geval, het aantal van de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;
- 7° de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De overeenkomst bepaalt dat zij voldoet aan de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 19 van deze overeenkomst. Zij constateert het gedeelte van de werknemers dat vertegenwoordigd is door elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Commentaar

Wat punt 7° van dit artikel betreft, kunnen de partijen onder andere regels overeenkomen die in acht moeten worden genomen met betrekking tot veranderingen in de structuur van de SE, grote personeelswijzigingen of verhuizing van de zetel van de SE.

Art. 23. De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen besluiten om voor de SE die haar zetel heeft in België, in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan, een of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen.

De overeenkomst moet de wijze bepalen waarop die procedures toepassing vinden.

Art. 24. In het geval van een SE opgericht door omzetting, moet de overeenkomst ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers als bij de in een SE om te zetten vennootschap het geval is.

HOOFDSTUK VI – REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften

Art. 25. De referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van de SE in België :

- 1° indien de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;
of
- 2° indien er binnen de in artikel 20 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
 - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende vennootschappen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften, bedoeld in de artikelen 25 tot 50, worden toegepast en daardoor de inschrijving van de SE voort te zetten
 - en
 - de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 17 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SE slechts van toepassing :

- 1° in het geval van een SE opgericht door omzetting, indien de regels betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan op een in een SE omgezette vennootschap van toepassing waren;
- 2° in het geval van een SE opgericht door fusie :
 - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken
 - of
 - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit;
- 3° in het geval van een SE opgericht door oprichting van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming :
 - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken
 - of
 - indien er vóór de inschrijving van de SE in een of meer van de deelnemende vennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die

minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende vennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

Art. 26. In al de gevallen waarin krachtens artikel 25 de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SE van toepassing zijn en indien er in de diverse deelnemende vennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de SE moet worden ingevoerd. Dit besluit wordt genomen met inachtneming van de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 19 van deze overeenkomst.

De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen in over de uit hoofde van dit artikel genomen besluiten.

Afdeling II - Samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 27. § 1. Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen, die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

§ 2. De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende vennootschappen en de betrokken dochterondernemingen en vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

Commentaar

Elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemende vennootschap en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging wordt vertegenwoordigd in het vertegenwoordigingsorgaan.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

Afdeling III - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan en samenstelling van een reservelijst

Art. 28. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de ledenwerknemers van het in België of in een andere lidstaat ingestelde vertegenwoordigingsorgaan.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende vennootschappen en hun betrokken dochterondernemingen en vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die

vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen en vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende vennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan te verkiezen of aan te wijzen.

Art. 29. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het vertegenwoordigingsorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het vertegenwoordigingsorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het vertegenwoordigingsorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

Artikel. 30. Het bevoegde orgaan van de SE wordt in kennis gesteld van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan en van de namen op de reservelijst.

Afdeling IV - Aanpassing van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 31. In geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SE of haar dochterondernemingen en vestigingen, of in geval van grote personeelswijzigingen, dient het vertegenwoordigingsorgaan te worden aangepast of, in voorkomend geval, opnieuw samengesteld te worden, overeenkomstig de artikelen 27 en volgende.

Het samenwerkingsprotocol opgesteld op grond van artikel 54 bepaalt de nadere regels voor de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan in geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SE.

Afdeling V - Bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 32. De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de SE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of

vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan.

Afdeling VI - Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of behoud van de referentievoorschriften

Art. 33. Vier jaar nadat het vertegenwoordigingsorgaan is ingesteld dient :

- hetzij een onderhandelingsprocedure te worden geopend om een overeenkomst, als bedoeld in hoofdstuk V, te sluiten;
- hetzij verder toepassing te worden gemaakt van de referentievoorschriften, bepaald in dit hoofdstuk.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure te openen, vervult het vertegenwoordigingsorgaan de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. Tijdens de procedure blijft het vertegenwoordigingsorgaan werken.

Indien wordt besloten geen onderhandelingen aan te vatten of indien binnen de in artikel 20 bepaalde termijn geen overeenkomst wordt gesloten, blijven de in dit hoofdstuk bepaalde referentievoorschriften van toepassing.

Afdeling VII - Beperkt comité

Art. 34. Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan kan regels vaststellen voor de geografische verdeling van de mandaten in het beperkte comité.

Afdeling VIII – Vergaderingen

Art. 35. Voor elke vergadering met het bevoegde orgaan van de SE heeft het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité, zo nodig uitgebreid overeenkomstig artikel 38, § 4, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

Onderafdeling I - Jaarlijkse vergaderingen

Art. 36. Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en te dien einde ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de SE en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld.

Het bevoegde orgaan van de SE verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten die aan de algemene vergadering van haar aandeelhouders worden voorgelegd.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het verslag, de agenda en de afschriften van documenten, bedoeld in de tweede alinea, aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden bezorgd.

Art. 37. De vergadering heeft met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.

Onderafdeling II - Vergaderingen in geval van buitengewone omstandigheden

Artikel 38 § 1. Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verhuizingen, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de SE, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de SE, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers.

§ 2. Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de SE om te trachten tot overeenstemming te komen.

§ 3. Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, bepaalt de nadere regels voor het beleggen van speciale vergaderingen.

§ 4. Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen bedoeld in § 1 rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen.

§ 5. De informatie- en raadplegingsvergaderingen bedoeld in § 1 en § 2, vinden zo spoedig mogelijk plaats overeenkomstig artikel 3, § 7, 2°.

§ 6. Deze informatie- en raadplegingsvergaderingen vinden plaats op basis van een schriftelijk verslag opgemaakt door het bevoegde orgaan of elk ander passend niveau van de leiding van de SE, waarover na afloop van die vergaderingen of binnen een redelijke termijn een advies kan worden uitgebracht.

§ 7. Die vergaderingen laten de rechten van het bevoegde orgaan onverlet.

Afdeling IX - Informatie over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures

Art. 39. De leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan stellen de vertegenwoordigers van de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.

Afdeling X - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan

Artikel. 40. Het vertegenwoordigingsorgaan stelt zijn reglement van orde vast.

Artikel. 41. Het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 54, stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité.

De kostenvergoeding van het bevoegde orgaan van de SE is beperkt tot slechts één deskundige.

Art. 42. Voorzover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisgeving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.

Art. 43. De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de SE, die de leden van het orgaan de financiële en materiële middelen verschafft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen.

Tenzij anders wordt overeengekomen, komen met name de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité ten laste van de SE.

Afdeling XI - Referentievoorschriften voor medezeggenschap

Onderafdeling I - SE opgericht door omzetting

Art. 44. Indien in het geval van een SE opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan vóór de inschrijving van toepassing waren, blijven alle elementen van de werknemersmedezeggenschap op de SE van toepassing.

Daartoe zijn de bepalingen van onderafdeling II van overeenkomstige toepassing.

Onderafdeling II - Andere gevallen van oprichting van een SE

Art. 45. In de andere gevallen van oprichting van een SE hebben de werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de SE in de betrokken deelnemende vennootschappen van toepassing was.

Art. 46. Indien er vóór de inschrijving van de SE voor geen van de deelnemende vennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SE geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

Artikel. 47. § 1. Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de SE met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken.

§ 2. De zetels worden verdeeld naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst is van de SE, haar dochterondernemingen en vestigingen.

§ 3. Indien de verdeling van de zetels meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, wijst het vertegenwoordigingsorgaan deze lidstaten toch een zetel toe, eerst aan de staat waar de SE haar zetel heeft en vervolgens, indien die staat al vertegenwoordigd is, aan de lidstaat onder de andere nog niet vertegenwoordigde lidstaten, **waarin het grootst aantal werknemers in dienst is.**

§ 4. Bij toepassing van § 3 wordt de zetel opnieuw toegewezen op één van de volgende drie manieren :

- 1° De zetel die opnieuw wordt toegewezen, is een van de zetels die aanvankelijk waren toegewezen aan de lidstaat met de meeste zetels.
of
- 2° Alle zetels, op één na, dienen naar verhouding verdeeld te worden. De aldus gereserveerde zetel wordt opnieuw toegewezen.
of
- 3° Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan legt de te volgen regels vast om te bepalen welke zetel opnieuw moet worden toegewezen.

Art. 48. De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden aangewezen of verkozen overeenkomstig artikel 28 van deze overeenkomst.

Art. 49. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende vennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

Art. 50. Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE dat door het vertegenwoordigingsorgaan is gekozen, benoemd of aanbevolen dan wel door de werknemers-vertegenwoordigers of de werknemers is gekozen of benoemd, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

HOOFDSTUK VII - DIVERSE BEPALINGEN

Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Art. 51. Het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en het vertegenwoordigingsorgaan werken in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en de leden van het vertegenwoordigingsorgaan in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen en vestigingen van de SE

Art. 52. De leden van het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van het vertegenwoordigingsorgaan vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden in kennis kunnen stellen van de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen het vertegenwoordigingsorgaan.

Afdeling III – Statuut

Art. 53. De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan, werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van de procedure bedoeld in artikel 23 en werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SE, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

Afdeling IV – Samenwerkingsprotocol

Art. 54. Voor de goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten het in België gelegen bevoegde orgaan van de SE en respectievelijk het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité, met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol regelen : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, het bijeenroepen van speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de veranderingen in de structuur of de omvang van de SE, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire voorschriften, de opleiding, de vertaling en de vertolking.

HOOFDSTUK VIII – SLOTBEPALINGEN

Art. 55. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 8 oktober 2004.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Art. N. Art. 8 - Praktische voorbeelden

I. Voorbeeld 1 - De vennootschappen A tot F gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in vier verschillende lidstaten gelegen

A. Berekening van het aantal “gewone” leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)

De vennootschappen A tot F gaan een fusie aan. Ze stellen in totaal 7.000 werknemers tewerk. Voor elke 10 % van de werknemers (700) of een deel daarvan wordt per lidstaat, volgens deelnemende vennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, een mandaat toegewezen.

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	-	120	1,7%:	1 mandaat
Frankrijk	Vennootschap B: 500	Vennootschap C: 1.000	1.500	21,4% :	3 mandaten
Spanje	Vennootschap D: 5.000	Vennootschap E: 320	5320	76%:	8 mandaten
Luxemburg	-	Vennootschap F: 60	60	0,86%:	1 mandaat
			7.000		13 mandaten

B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als

Land	Aantal mandaten per land	Aantal mandaten per land	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A: 1	0	1
Frankrijk	Vennootschap B: 1	Vennootschap C: 1	2
Spanje	Vennootschap D: 1	Vennootschap E: 1	2
Luxemburg	0	Vennootschap F: 1	1
			6 mandaten

afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

Variant 1

a. *Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging*

- In België is het “gewone” lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : geen extra mandaat voor België (regel van de directe vertegenwoordiging).
- In Frankrijk is een “gewone” vertegenwoordiger in de BOG een “vrijgestelde” van de betrokken sector (vennootschap B) terwijl de tweede een vertegenwoordiger is van een dochteronderneming van vennootschap C : één extra mandaat omdat er voor vennootschap B dubbele vertegenwoordiging is daar de “vrijgestelde” wordt verondersteld de werknemers van vennootschap B te vertegenwoordigen.
- In Spanje hebben de twee “gewone” vertegenwoordigers in de BOG een mandaat in elk van de twee deelnemende vennootschappen D en E : volgens de regel van de directe vertegenwoordiging, heeft Spanje geen extra mandaat.
- In Luxemburg is de “gewone” vertegenwoordiger in de BOG eveneens een “vrijgestelde” van de sector : de regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en er is geen extra mandaat.

In totaal zou maar één extra mandaat toegewezen worden aan vennootschap C.

b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

De BOG telt 13 “gewone” leden. Er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen. Hier kan, op grond van de toepassing van de voorgaande regels, maar één extra mandaat toegewezen worden. De regel inzake vermindering van het aantal extra mandaten wordt hier dus niet toegepast.

Variant 2

a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

- In België is het “gewone” lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van een dochteronderneming van vennootschap A : er wordt één extra mandaat toegewezen aan België.
- In Frankrijk en Spanje zijn de twee “gewone” leden van de BOG ook vertegenwoordigers van het personeel van een dochteronderneming van de vennootschappen B en C en van een dochteronderneming van de vennootschappen D en E : er worden twee extra mandaten toegewezen aan Frankrijk en twee extra mandaten aan Spanje.
- In Luxemburg is het “gewone” lid van de BOG een “vrijgestelde” van de sector. De regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en Luxemburg heeft geen extra mandaat.

In totaal zouden in beginsel vijf extra mandaten toegewezen moeten worden.

b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

Op grond van de regels inzake niet-cumulatie, uitgelegd in punt a. hierboven, zouden vijf extra mandaten toegewezen moeten worden .

Aangezien de BOG echter 13 “gewone” leden telt, kunnen slechts 3 extra mandaten toegewezen worden.

De extra mandaten worden “aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen”.

Dat geeft het volgende resultaat :

- vennootschap D in Spanje heeft 5.000 werknemers en heeft recht op het eerste mandaat ;
- vennootschap C in Frankrijk heeft 1.000 werknemers en heeft recht op het tweede mandaat;
- vennootschap A in België heeft 120 werknemers (terwijl vennootschap B in Frankrijk 500 werknemers tewerkstelt, maar de richtlijn bepaalt dat extra mandaten worden toegekend aan vennootschappen in verschillende lidstaten) en krijgt het derde extra mandaat.

II. Voorbeeld 2 - De vennootschappen A tot R gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in drie verschillende lidstaten gelegen

A. Berekening van het aantal “gewone” leden” van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A 1.000	Vennootschap B 900	Vennootschap C 800	Vennootschap D 600	Vennootschap E 500	Vennootschap F 500	4.300	7,4%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap G 10.000	Vennootschap H	Vennootschap I 800	Vennootschap J 7.000	Vennootschap K 6.000	Vennootschap L 5.000	29.700	51,2%: 6 mandaten	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M 4.000	Vennootschap N 3.000	Vennootschap O 2.000	Vennootschap P 1.000	Vennootschap Q 5.000	Vennootschap R 9.000	24.000	47,37%: 5 mandaten	

B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende vennootschap

Land	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A: 1	Vennootschap B: 1	Vennootschap C: 1	Vennootschap D: 1	Vennootschap E: 1	Vennootschap F: 1	6
Frankrijk	Vennootschap G: 1	Vennootschap H: 1	Vennootschap I: 1	Vennootschap J: 1	Vennootschap K: 1	Vennootschap L: 1	6
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 1	Vennootschap N: 1	Vennootschap O: 1	Vennootschap P: 1	Vennootschap Q: 1	Vennootschap R: 1	6

2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

Variant 1

- a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging
- In België is de “gewone” vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : vennootschap A “verliest” dus het recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
 - In Frankrijk worden twee van de zes “gewone” mandaten ingenomen door vertegenwoordigers van de betrokken sector (voor de vennootschappen H en I); vennootschap G wordt vertegenwoordigd door een van de vertegenwoordigers van het personeel van die vennootschap net als de vennootschappen J, K en L : Frankrijk heeft dus geen extra mandaat.
 - In het Verenigd Koninkrijk zijn alle “gewone” leden in de BOG vakbondsafgevaardigden van de betrokken sector : het Verenigd Koninkrijk heeft dus geen extra mandaat.

In totaal zouden vijf extra mandaten worden toegewezen.

- b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

De BOG telt 12 “gewone” leden, d.i. een mogelijkheid van 2 extra mandaten. Alleen België kan extra mandaten toekennen (er zijn geen “verschillende lidstaten”), maar in plaats van de vijf mandaten die voortvloeien uit de toepassing van de voorgaande regels, zullen maar twee mandaten effectief worden toegewezen.

Variant 2

- a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging
- In België is de “gewone” vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van vennootschap A : vennootschap A “verliest” dus het recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
 - In Frankrijk worden de vennootschappen H en I vertegenwoordigd door afgevaardigden van de sector : ze hebben dus geen recht op een extra mandaat. De vennootschappen G, J, K en L worden vertegenwoordigd door afgevaardigden uit dochterondernemingen en behouden elk hun recht op een extra mandaat (dus vier extra mandaten).
 - In het Verenigd Koninkrijk worden de vennootschappen N, O en P vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de sectoren, vennootschap R door een afgevaardigde van het personeel van de onderneming en vennootschappen M en Q door de afgevaardigden van dochterondernemingen : er zouden dus twee extra mandaten moeten worden toegekend aan het Verenigd Koninkrijk.

In totaal zouden elf extra mandaten moeten worden toegewezen.

- b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

De BOG telt 12 leden. Er kunnen twee extra mandaten toegewezen worden. Ze worden “aan de vennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die vennootschappen “.

Dat geeft het volgende resultaat :

Voor België : Vennootschap B : 900 werknemers
 Vennootschap C : 800 werknemers
 Vennootschap D : 600 werknemers
 Vennootschap E : 500 werknemers
 Vennootschap F : 500 werknemers

Voor Frankrijk : Vennootschap G : 10.000 werknemers
 Vennootschap J : 7.000 werknemers
 Vennootschap K : 6.000 werknemers
 Vennootschap L : 5.000 werknemers

Voor het Verenigd Koninkrijk : Vennootschap M : 4.000 werknemers
 Vennootschap Q : 5.000 werknemers

De vennootschappen G en Q krijgen dus de extra mandaten.

III. Voorbeeld 3 - De vennootschappen A tot R gaan samen in een Europese vennootschap en zijn in tien verschillende lidstaten gelegen

A. Variant 1

1. Berekening van het aantal “gewone” leden van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	Vennootschap B: 150	270	4,2%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C: 500	Vennootschap D: 600	1.100	17,3%: 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E: 550	Vennootschap F: 450	1.000	15,7%: 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G: 400	400	6,3%: 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H: 350	Vennootschap I: 400	750	11,8%: 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J: 600	Vennootschap K: 150	750	11,8%: 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1%: 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 100	Vennootschap N: 440	540	8,5%: 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O: 60	Vennootschap P: 540	600	9,4%: 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q: 520	Vennootschap R: 100	620	9,7%: 1 mandaat	

2. Berekening van het aantal extra mandaten

- a. Beginsel - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

België :	2 mandaten
Frankrijk :	2 mandaten
Duitsland :	2 mandaten
Nederland :	1 mandaat
Oostenrijk :	2 mandaten
Spanje :	2 mandaten
Italië :	1 mandaat
VK :	2 mandaten
Ierland :	2 mandaten
Zweden :	2 mandaten
<hr/>	
18 mandaten	

- b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

1) Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende vennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke vennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.

2) Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

De BOG telt 14 “gewone” leden : er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen.

De vennootschappen D (Frankrijk) en J (Spanje) hebben de meeste werknemers (600) en krijgen de eerste twee mandaten. Het derde mandaat wordt toegekend aan vennootschap E (Duitsland) die 550 werknemers tewerkstelt.

B. Variant 2

1. Berekening van het aantal “gewone” leden van de BOG

We gaan uit van het vorige voorbeeld maar wijzigen het aantal werknemers in de vennootschappen C en D (Frankrijk), E en F (Duitsland), J en K (Spanje) en Q en R (Zweden).

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	Vennootschap B: 150	270	4,2%: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C: 500	Vennootschap D: 600	1.100	17,3%: 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E: 550	Vennootschap F: 450	1.000	15,7%: 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G: 400	400	6,3%: 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H: 350	Vennootschap I: 400	750	11,8%: 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J: 600	Vennootschap K: 150	750	11,8%: 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1%: 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 100	Vennootschap N: 440	540	8,5%: 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O: 60	Vennootschap P: 540	600	9,4%: 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q: 520	Vennootschap R: 100	620	9,7%: 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

2. Berekening van het aantal extra mandaten

- Beginssel - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende vennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

Net als in variant 1 geeft dit als resultaat : 18 mandaten.

b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

- Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging
In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende vennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke vennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.
- Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal “gewone” mandaten”

Er kunnen drie extra mandaten toegewezen worden :

- de vennootschappen C en D (beide in Frankrijk) hebben elk 550 werknemers: Frankrijk zal dus een regeling moeten opzetten om één extra mandaat toe te wijzen (de richtlijn bepaalt dat de mandaten aan de vennootschappen in verschillende lidstaten worden toegekend);
- vennootschap P (Ierland) stelt 540 werknemers tewerk en krijgt het tweede mandaat;
- de vennootschappen E (Duitsland) en Q (Zweden) hebben elk 530 werknemers: de richtlijn stelt hier geen regel vast om te bepalen welke vennootschap het mandaat zal krijgen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 85 VAN 9 NOVEMBER 2005

BETREFFENDE HET TELEWERK, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 85 BIS VAN 27 FEBRUARI 2008

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

Gelet op de Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002 ;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

Overwegende dat telewerk enerzijds een manier is waarop ondernemingen en overheidsinstellingen de organisatie van de arbeid kunnen moderniseren en anderzijds een manier waarop werknemers hun werk en hun privé-leven op elkaar kunnen afstemmen en die hun een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken;

Overwegende dat, om ten volle profijt te trekken van de informatiemaatschappij, deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie op een zodanige wijze dient te worden gestimuleerd dat flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan, de kwaliteit van banen wordt bevorderd en de kansen van gehandicapten op de arbeidsmarkt worden vergroot;

Overwegende dat de voornoemde raamovereenkomst door de Europese sociale partners werd gesloten om op Europees niveau een algemeen kader inzake telewerk tot stand te brengen dat door de leden van de ondertekende partijen dient te worden geïmplementeerd overeenkomstig de procedures en gebruiken die in de lidstaten eigen zijn aan de sociale partners ;

Overwegende dat de implementatie van die overeenkomst geen reden mag zijn voor enigerlei verlaging van het algemene niveau van bescherming dat aan de werknemers wordt geboden op het terrein dat door de genoemde overeenkomst wordt bestreken ;

Overwegende dat bij de implementatie van die overeenkomst onnodige lasten voor de kleine en middelgrote ondernemingen moeten worden vermeden ;

Overwegende dat de sociale partners die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, de bedoeling hebben telewerk te onderwerpen aan de algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde schriftelijke overeenkomst wordt gezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden in de zin van die wet en dat de specifieke regels die ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst op de telewerkers van toepassing zijn, geen afbreuk doen aan het feit dat de telewerkers zijn tewerkgesteld in ondergeschikt verband.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

op 9 november 2005 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE EN DOEL VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002 en de essentiële beginselen tot regeling van telewerk vast te stellen.

De nadere regels voor de toepassing van die beginselen kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau of door individuele overeenkomsten. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten over hetzelfde onderwerp die voor haar inwerkingtreding op sector- of ondernemingsniveau werden gesloten, voorzover ze een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

HOOFDSTUK II - DEFINITIES

Artikel 2

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd ;
- telewerker : elke werknemer die telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Deze overeenkomst heeft geen betrekking op de zogenaamde mobiele telewerkers, d.w.z. wier mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Zogenaamde mobiele telewerkers zijn bijvoorbeeld : handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden, medisch afgevaardigden, technici die naar klanten van de werkgever gaan, thuisverpleegsters.

HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen.

Artikel 4

Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Het telewerk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever, d.w.z. een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt, valt buiten het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK IV - VRIJWILLIG KARAKTER

Artikel 5

Het telewerk vindt plaats op vrijwillige basis zowel voor de betrokken werknemer als voor de betrokken werkgever. Het telewerk kan deel uitmaken van de oorspronkelijke functieomschrijving of kan tijdens de lopende arbeidsovereenkomst op vrijwillige basis overeengekomen zijn door de betrokken werknemer en werkgever.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving en de werkgever de mogelijkheid tot telewerk aanbiedt, kan de werknemer dat aanbod accepteren of afwijzen. Indien de werknemer de wens te kennen geeft telewerk te willen verrichten, kan de werkgever dat verzoek inwilligen of weigeren.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om telewerk te verrichten ongedaan worden gemaakt door een individuele en/of collectieve overeenkomst.

HOOFDSTUK V - SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST

Artikel 6

- § 1. Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de telewerker begint met de uitvoering van zijn overeenkomst. Voor de lopende arbeidsovereenkomst moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.
- § 2. Dat geschrift moet minstens het volgende vermelden :
- 1° de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming ;
 - 2° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen ;
 - 3° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;
 - 4° de nadere regels volgens welke de werkgever de in de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst bepaalde kosten vergoedt of betaalt;
 - 5° de voorwaarden en nadere regels voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 5, derde alinea van deze overeenkomst en, in het geval van een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, de notificatietermijn en/of de duur van het telewerk en de wijze van verlenging.
- [6° de plaats(en) die de telewerkers heeft gekozen om zijn werk te verrichten.]¹
- [§ 2 bis. Dat geschrift kan bovendien de periode vermelden die is overeengekomen als periode tijdens het telewerk kan worden verricht.]²
- § 3. Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heeft de telewerker het recht zijn werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

[Commentaar

Artikel 7 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt dat als arbeidsongeval wordt aangezien, elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt. Het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt, behoudens tegenbewijs, geacht als overkomen door het feit van de uitvoering van die overeenkomst.

¹ Ingevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008 (artikel 1).

² Ingevoegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008 (artikel 1).

Wat de telewerkers betreft, zou evenwel in artikel 7 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 met betrekking tot het bewijs een vermoeden van uitvoering van de arbeidsovereenkomst, beperkt in ruimte en tijd, moeten worden opgenomen, rekening houdend met de moeilijkheid om arbeidssituaties te onderscheiden van privésituaties, met name wanneer het telewerk wordt verricht in de woonplaats van de telewerker of in een bewoond lokaal, en de noodzaak om oplossingen te vinden inzake het bewijs van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Om die aanpassing van de wetgeving mogelijk te maken moet de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk voorafgaandelijk worden aangepast met betrekking tot die twee aspecten.

Wat de beperking in ruimte betreft, bepaalt die collectieve arbeidsovereenkomst niet dat de schriftelijke overeenkomst die moet worden opgesteld "de plaats(en) die de telewerker heeft gekozen om zijn werk te verrichten" vermeldt. Artikel 6, § 2 dat bepaalt welke vermeldingen in de schriftelijke overeenkomst moeten worden opgenomen, moet dan ook in die zin worden aangevuld. De door de werknemer in het kader van het telewerk gekozen plaatsen zullen worden beschouwd als de lokalen die hij gewoonlijk gebruikt bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. De ongevallen overkomen buiten het of de in de schriftelijke overeenkomst bedoelde lokalen kunnen worden geacht arbeidsongevallen te zijn, maar voor de bewijslast gelden dan de normale regels.

Met betrekking tot het criterium van tijd wordt eraan herinnerd dat artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bepaalt dat de telewerker binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur zijn werk zelf organiseert. Om de toepassing van het voornoemde vermoeden mogelijk te maken, kan de schriftelijke overeenkomst evenwel de periode vermelden die is overeengekomen als periode tijdens welke het telewerk kan worden verricht. Daartoe wordt artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 aangevuld met een § 2 bis. Bij ontstentenis van een dergelijke vermelding in de schriftelijke overeenkomst, is het vermoeden van toepassing tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld. Indien het ongeval plaatsvindt buiten de periode die is overeengekomen als periode tijdens welke het telewerk kan worden verricht of bij ontstentenis van een dergelijke vermelding in de schriftelijke overeenkomst, buiten de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld, kan het ongeval worden geacht een arbeidsongeval te zijn, maar voor de bewijslast gelden dan de normale regels.³

HOOFDSTUK VI - ARBEIDSVoorwaarden

Artikel 7

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft geniet de telewerker dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

Er kunnen specifieke aanvullende collectieve en/of individuele overeenkomsten worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk.

De telewerker wordt geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder over de aanvullende voorwaarden, met name :

- 1° de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk ;
- 2° de afdeling van de onderneming waaraan hij verbonden is ;
- 3° de identificatie van zijn directe meerdere of andere personen tot wie hij zich kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard ;
- 4° de regelingen ten aanzien van rapportage.

³ Nieuwe commentaar (Beslissing van de Raad van 27 februari 2008).

Commentaar

De schriftelijke overeenkomst of het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst moet alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op het telewerk niet in extenso vermelden. Er kan worden verwezen naar een collectieve arbeidsovereenkomst inzake telewerk die op sector- of ondernemingsniveau werd gesloten en naar het arbeidsreglement.

HOOFDSTUK VII - ORGANISATIE VAN HET TELEWERK

Artikel 8

- § 1. Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk.
- § 2. Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.
- § 3. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming, met name door de telewerker in de gelegenheid te stellen regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot informatie betreffende de onderneming. Daartoe kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming.

HOOFDSTUK VIII - APPARATUUR EN DEFECTEN

Artikel 9

De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur. De werkgever vergoedt of betaalt uitsluitend de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk.

Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.

De kosten voor rekening van de werkgever worden voor de aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel.

Artikel 10

De werkgever stelt de telewerker behoorlijke faciliteiten beschikbaar inzake technische ondersteuning.

Artikel 11

De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk, zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 12

De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij verzamelt of verspreidt via internet geen materiaal dat buiten de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden valt.

Artikel 13

De telewerker is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor hij zijn werk niet kan verrichten. De werkgever is verplicht het overeengekomen loon te betalen aan de telewerker.

Er kan worden voorzien in specifieke regels zoals vervangende taken of een tijdelijke terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

HOOFDSTUK IX - BESCHERMING VAN GEGEVENS

Artikel 14

De werkgever moet maatregelen nemen, in het bijzonder ten aanzien van de software, zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is.

De werkgever informeert de telewerker omtrent de wetgevingen en de in de onderneming geldende regels inzake de bescherming van gegevens. De telewerker moet die wetgevingen en regels naleven.

De werkgever informeert de telewerker in het bijzonder omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval de telewerker zich niet aan die beperkingen houdt. Daartoe is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens mutatis mutandis van toepassing.

HOOFDSTUK X - VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 15

De werkgever informeert de telewerker omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur.

De telewerker geeft uitvoering aan dat beleid.

De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de werkplek van de telewerker om te kunnen controleren of de geldende regelingen inzake veiligheid en gezondheid op correcte wijze worden toegepast. Indien het telewerk wordt verricht in een bewoond lokaal, moet een dergelijk bezoek van tevoren worden aangekondigd en moet de telewerker ermee hebben ingestemd.

De telewerker kan een inspectiebezoek van diezelfde diensten aanvragen.

HOOFDSTUK XI - SCHOLINGSFACILITEITEN EN MOGELIJKHEDEN VOOR LOOPBAANONTWIKKELING

Artikel 16

De telewerkers hebben dezelfde rechten op scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten, en genieten hetzelfde beoordelingsbeleid als die andere werknemers.

De telewerkers ontvangen een adequate scholing die gericht is op de bediening van de technische apparatuur waarover zij de beschikking hebben en op het omgaan met de specifieke kenmerken van deze wijze van organisatie van het werk.

De hiërarchische meerdere en de directe collega's van de telewerkers kunnen ook worden opgeleid voor deze werkvorm en het management ervan.

HOODSTUK XII - COLLECTIEVE RECHTEN

Artikel 17

De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. De telewerkers hebben het recht te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa.

De werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van het telewerk, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

HOOFDSTUK XIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en op zijn laatst op 1 juli 2006.

De reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau moeten uiterlijk een jaar na de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoen aan wat in artikel 1, derde alinea is bepaald.

Deze overeenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negen november tweeduizend en vijf.

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de CAO nr. 19 :

- CAO nr. 85 bis : 27 februari 2008

Wet tot bescherming van de economische mededinging gecoördineerd op 15 september 2006.

(B.S. 29 september 2006)

Hoofdstuk IV. Procedures

Afdeling 4 – Onderzoek van de concentratie

Art. 55. §5. Bij de indiening bedoeld in § 4, deelt de auditeur een kopie van het verslag mede aan de aanmeldende partijen. Hij deelt tevens een kopie van het verslag, na verwijdering van de zakengeheimen en de vertrouwelijke gegevens, mede aan de vertegenwoordigers van de meest representatieve organisaties van werknemers van deze ondernemingen of aan degenen die zij aanwijzen.

Hij deelt de in het eerste lid bedoelde personen mee dat zij op de griffie inzage kunnen nemen van het dossier, met uitzondering van de stukken die ten aanzien van hen vertrouwelijk zijn, en tegen betaling een kopie ervan kunnen krijgen.

Afdeling 5 – Beslissing inzake concentratie

Art. 57. § 1. De kamer van de Raad behandelt elke zaak ter zitting. De zitting vindt plaats ten minste tien werkdagen na de mededeling van het verslag aan de aanmeldende partijen.

§ 2. De kamer van de Raad hoort de ondernemingen die aan de concentratie deelnemen. Deze ondernemingen voegen hun eventuele schriftelijke opmerkingen bij het dossier uiterlijk de dag voor de zitting en bezorgen daarvan een kopie aan de auditeur.

Indien zij het nodig acht, hoort de kamer van de Raad die de zaak behandelt elke natuurlijke of rechtspersoon die zij oproept.

Zij hoort tevens de derden die een voldoende belang doen blijken. Voor de economische sectoren die onder de controle of het toezicht van een geëigende openbare instelling of ander overheidslichaam zijn geplaatst, worden deze instellingen of overheidslichamen geacht een voldoende belang te hebben.

De leden van de bestuursorganen of van de directieorganen van de ondernemingen die deelnemen aan de concentratie, alsook de vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemersorganisaties van deze ondernemingen, of de personen die zij aanwijzen, worden geacht een voldoende belang te hebben.

De minister kan, ten laatste drie werkdagen voor de zitting, aan de Raad een nota richten waarbij hij in de betrokken zaak de elementen aanduidt die het algemeen belang aangaan, alsook die welke het algemeen beleid inzake economische mededinging kunnen beïnvloeden. Het indienen van deze nota verleent hem niet de hoedanigheid van partij in de zaak. De griffie deelt zonder verwijl de nota mede aan de aanmeldende partijen.

Het niet verschijnen van de opgeroepen partijen of van hun mandataris doet geen afbreuk aan de geldigheid van de procedure.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 maart 2007. (C.A.O. nr. 88).

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Deze overeenkomst geeft uitvoering aan richtlijn 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van een Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers.

Zij heeft tot doel de te volgen procedures en de regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in een Europese coöperatieve vennootschap vast te stellen.

Art. 2. Er moeten regelingen worden vastgesteld met betrekking tot de rol van de werknemers, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure, in de Europese coöperatieve vennootschappen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in de hoofdstukken V en VI van deze overeenkomst.

De regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers moeten de gehele Europese coöperatieve vennootschap bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten, tenzij de overeenkomst bedoeld in hoofdstuk VI, bepaalt dat andere staten dan de lidstaten worden bestreken.

Commentaar

De overeenkomst bedoeld in de tweede alinea van artikel 2, heeft maar uitwerking voorzover het Belgisch recht toepasselijk wordt verklaard op de Europese coöperatieve vennootschap krachtens verordening (EG) nr. 1435/2003 van de Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap (SCE).

HOOFDSTUK II – DEFINITIES

Art. 3. In deze overeenkomst wordt ingevolge de voornoemde richtlijn verstaan onder :

§ 1. “Europese coöperatieve vennootschap of SCE”: een vennootschap, opgericht overeenkomstig verordening (EG) nr. 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap (SCE).

§ 2. “deelnemende juridische lichamen” : vennootschappen in de zin van artikel 48, tweede alinea van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met inbegrip van

coöperaties, alsmede overeenkomstig het recht van een lidstaat opgerichte en daaronder ressorterende juridische lichamen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SCE.

Als rechtstreeks deelnemend aan de oprichting van een SCE wordt beschouwd, de coöperatie wier leden, bij de oprichting van de SCE, leden van die SCE worden en aandelen ervan bezitten of het lichaam dat zelf aandelen van de SCE bezit.

§ 3. “dochteronderneming” van een deelnemend juridisch lichaam of van een SCE” : een onderneming waarop dat juridisch lichaam of die SCE een overheersende invloed uitoefent, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van de onderneming kan benoemen
of
- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen
of
- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan een van de voorwaarden vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming voldoet aan de voorwaarde onder a), wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen “onderneming die zeggenschap uitoefent” over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

§ 4. “betrokken dochteronderneming of vestiging” : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemend juridisch lichaam dat bij de oprichting van een SCE een dochteronderneming of vestiging van de SCE wordt en die in een lidstaat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voorzover de overheersende invloed bepaald in § 3 van dit artikel kan worden geacht vast te staan:

- * de directe dochterondernemingen van de deelnemende juridische lichamen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- * de directe vestigingen van de deelnemende juridische lichamen, al dan niet in dezelfde lidstaat gevestigd;
- * de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende juridische lichamen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende juridische lichamen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- * de indirecte vestigingen van de deelnemende juridische lichamen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

§ 5. “vertegenwoordigingsorgaan” : het grensoverschrijdende orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt, ingesteld bij de in artikel 22 bedoelde overeenkomst of overeenkomstig de referentievoorschriften opgenomen in Hoofdstuk IX, ten behoeve van de informatie en raadpleging van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in een lidstaat en, in voorkomend geval, de uitoefening van medezeggenschapsrechten in verband met de SCE.

§ 6. “bijzondere onderhandelingsgroep” : de overeenkomstig artikel 7 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de deelnemende juridische lichamen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE.

§ 7. “rol van de werknemers”: informatie, raadpleging en medezeggenschap.

In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- 1° “informatie” : het verstrekken, door het bevoegde orgaan van de SCE, aan het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of aan de werknemersvertegenwoordigers, van inlichtingen over aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers het mogelijke effect ervan grondig kunnen beoordelen en, in voorkomend geval, raadplegingen met het bevoegde orgaan van de SCE kunnen voorbereiden;
- 2° “raadpleging” : de instelling van dialoog en de uitwisseling van standpunten tussen het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SCE, op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers, op basis van de verstrekte informatie, een mening over de door het bevoegde orgaan beoogde maatregelen kenbaar kunnen maken waarmee rekening kan worden gehouden in het besluitvormingsproces binnen de SCE;
- 3° “medezeggenschap” : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een juridisch lichaam via :
 - * het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van het juridische lichaam te kiezen of te benoemen,
 of

- * het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van het juridische lichaam aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.

§ 8. “werknemers” : de personen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.

§ 9. “lidstaten” : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Commentaar

a. Voor de toepassing van § 2, derde alinea van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat artikel 48 van het verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap als volgt luidt : “Onder vennootschappen worden verstaan maatschappen naar burgerlijk recht of handelsrecht, de coöperatieve verenigingen of vennootschappen daaronder begrepen, en de overige rechtspersonen naar publiek- of privaatrecht, met uitzondering van vennootschappen welke geen winst beogen”.

b. Paragraaf 3 van dit artikel omvat alle dochterondernemingen of alle vestigingen die beantwoorden aan de definities van die begrippen in de zin van de wetgeving van de lidstaat, die op de zeggenschap uitoefenende onderneming van toepassing is.

c. De definitie van § 7, 1° van dit artikel houdt een grensoverschrijdende dimensie in (“... over aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of over aangelegenheden die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan”).

Het eerste deel van die grensoverschrijdende dimensie impliceert dat de informatie handelt over aangelegenheden die betrekking hebben op het geheel van de SCE of ten minste twee in verschillende lidstaten gelegen dochterondernemingen of vestigingen van de SCE.

Het tweede deel van die grensoverschrijdende dimensie verruimt het toepassingsgebied ervan aangezien de aangelegenheden die betrekking hebben op één enkele lidstaat, worden geacht een grensoverschrijdende dimensie te hebben zodra de desbetreffende beslissing werd genomen in een andere lidstaat.

HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS

Art. 4. In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen deelnemende juridische lichamen en hun dochterondernemingen of vestigingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag waarop de in artikel 6 bedoelde procedure ten uitvoer wordt gelegd.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de bepalingen inzake de nadere regels voor de berekening van dit gemiddelde aantal, met uitzondering van de wegingsregels, zoals vastgesteld in de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

HOOFDSTUK IV - HET ONTBREKEN VAN WERKNEMERS BIJ DE OPRICHTING VAN EEN SCE EN LATERE OPENING VAN ONDERHANDELINGEN

Art. 5. In geval van het ontbreken van werknemers bij de oprichting van een SCE door fusie of omzetting of door verschillende juridische lichamen, moeten onderhandelingen worden geopend volgens de in hoofdstuk VII van deze overeenkomst bepaalde procedure wanneer de SCE later een of meer loontrekkenden in dienst heeft.

HOOFDSTUK V - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERONDERHANDELINGSGROEP

Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

Art. 6. § 1. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende juridische lichamen een voorstel tot oprichting van een SCE opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SCE.

§ 2. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder informatie verstaan, informatie over de procedure volgens welke regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers worden vastgesteld in het fusievoorstel, bedoeld in artikel 22, lid 1, k) van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, informatie over de gevolgen voor de werknemers van de omzetting in een SCE, zoals bedoeld in artikel 35, lid 3 van dezelfde verordening, alsook informatie over de identiteit van de deelnemende juridische lichamen, al hun dochterondernemingen of vestigingen, en het aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen, hun dochterondernemingen of vestigingen.

Deze informatie wordt uitgesplitst naar deelnemende juridische lichamen, dochterondernemingen of vestigingen van die deelnemende juridische lichamen. De informatie heeft voorts betrekking op het aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen die een medezeggenschapssysteem hebben ingesteld en op hun verhouding in het totale aantal door die deelnemende juridische lichamen tewerkgestelde werknemers.

§ 3. Deze informatie wordt bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers van alle deelnemende juridische lichamen en alle betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, wordt deze informatie bezorgd aan de werknemers van die deelnemende juridische lichamen of betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

Commentaar

- a. In het geval van uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE's, die in hun geheel ten minste 50 werknemers in dienst hebben in ten minste twee lidstaten, worden de natuurlijke personen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SCE beschouwd als "deelnemende juridische lichamen" voor de toepassing van hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. De in de vorige alinea en in de artikelen 26 en 27 van deze overeenkomst bedoelde natuurlijke personen zijn die welke als werkgevers werknemers in de zin van artikel 3, § 8 van deze overeenkomst tewerkstellen of kunnen tewerkstellen.

Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 7. Zodra de procedure overeenkomstig artikel 6 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld.

Onderafdeling II - Geest van samenwerking

Art. 8. De bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep onderhandelen in een geest van samenwerking om tot een akkoord te komen over regelingen betreffende de rol van de werknemers in de SCE.

Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 9. § 1. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen in dienst is.

§ 2. Indien een SCE door fusie wordt opgericht en een of meer deelnemende juridische lichamen ingevolge de inschrijving van de SCE ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, worden de werknemers van die deelnemende juridische lichamen in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een extra lid onder de volgende regels en voorwaarden:

- 1° deze werknemers mogen in de bijzondere onderhandelingsgroep niet over een directe vertegenwoordiger beschikken op grond van de regels bedoeld in § 1 van dit artikel;
- 2° de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep mag niet leiden tot een dubbele vertegenwoordiging van deze werknemers;
- 3° de toekenning van extra mandaten mag niet leiden tot een verhoging met meer dan 20 % van het aantal op grond van de regels, bedoeld in § 1 van dit artikel, toegekende mandaten.

Indien, op grond van deze paragraaf, het aantal deelnemende juridische lichamen dat, als gevolg van de fusieoperatie, ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, groter is

dan het aantal beschikbare extra mandaten, worden deze extra mandaten aan de juridische lichamen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die juridische lichamen.

Commentaar

a. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemend juridisch lichaam en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

b. Wat § 2, 1° van dit artikel betreft, wordt als een directe vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep beschouwd, de vertegenwoordiger afkomstig van een bij de fusie betrokken deelnemend juridisch lichaam.

c. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers en samenstelling van een reservelijst

Art. 10. § 1. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

§ 2. In de wijze van benoeming, aanwijzing of verkiezing van werknemersvertegenwoordigers moet naar evenwicht tussen mannen en vrouwen worden gestreefd.

§ 3. De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden in principe aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende juridische lichamen en hun betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende juridische lichamen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelege deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemin-

gen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van het deelnemende juridische lichaam en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

§ 4. Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemend **juridisch lichaam of een betrokken dochteronderneming of vestiging.**

Art. 11. Indien is voldaan aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 9, § 2 van deze overeenkomst, wordt het extra lid-werknemer of worden de extra leden-werknemers aangewezen overeenkomstig artikel 10 van deze overeenkomst.

Art. 12. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst omvat een vervanger per lidstaat.

Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 13. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende juridische lichamen het voorstel tot oprichting van de SCE wijzigen teneinde nieuwe deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen aan die SCE toe te voegen of sommige in het aanvankelijke voorstel tot oprichting bedoelde deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen ervan uit te sluiten, dient op grond van artikel 6 van deze overeenkomst nieuwe informatie te worden verstrekt en dient overeenkomstig de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht.

Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen

Art. 14. Aan de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen worden de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die op de reservelijst voorkomen, doorgegeven. Die bevoegde organen geven die informatie door aan de leiding van de betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

Zodra de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen de voornoemde informatie overeenkomstig de eerste alinea van deze bepaling hebben ontvangen, beleggen zij een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep.

Art. 15. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, voorbereidende vergaderingen te beleggen voorafgaand aan de vergaderingen met die bevoegde organen.

Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 16. § 1. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE vast te stellen.

§ 2. Daartoe stellen alle bevoegde organen van alle deelnemende juridische lichamen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het oprichtingsvoorstel en van het verloop van de oprichting van de SCE, totdat de SCE wordt ingeschreven.

Commentaar

De rol van de werknemers, bedoeld in § 1 van deze bepaling, bestrijkt de procedures met betrekking tot de rol van de werknemers in de onderneming of in het concern waarvan de SCE het overheersende juridische lichaam is.

Paragraaf 2 van deze bepaling heeft tot doel de bijzondere onderhandelingsgroep bijvoorbeeld in staat te stellen een eventuele behoefte aan hersamenstelling te constateren als gevolg van veranderingen in de vorm die aanvankelijk voor de oprichting van de SCE in het vooruitzicht werd gesteld.

Onderafdeling VIII – Werking

Art. 17. In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, met name door vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om de samenhang op communautair niveau te bevorderen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

De kostenvergoeding van de deelnemende juridische lichamen is beperkt tot slechts één deskundige, tenzij de partijen anders overeenkomen.

Art. 18. § 1. De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SCE werknemers heeft.

Voor een dergelijk besluit zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer de bijzondere onderhandelingsgroep overeenkomstig de voorgaande alinea's besluit geen onderhandeling te openen of reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, zijn de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van die collectieve arbeidsovereenkomst, van toepassing.

§ 2. In het geval van een SCE, opgericht door omzetting overeenkomstig artikel 2, lid 1, alinea 5 van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, is § 1 van deze bepaling niet van toepassing indien er in de om te zetten coöperatie medezeggenschap bestaat.

§ 3. De bijzondere onderhandelingsgroep wordt, op schriftelijk verzoek van ten minste 10 % van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, of van hun vertegenwoordigers, op zijn vroegst twee jaar na het in § 1 van deze bepaling bedoelde besluit opnieuw ingesteld, tenzij de betrokken partijen overeenkomen de onderhandelingen vroeger te heropenen.

Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen te heropenen, maar die onderhandelingen niet leiden tot een akkoord gesloten overeenkomstig de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst, is geen enkele bepaling van de referentievoorschriften van toepassing.

Art. 19. De uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep en met de onderhandelingen, worden gedragen door de deelnemende juridische lichamen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren.

Art. 20. De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende juridische lichamen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn :

1° in het geval van een SCE opgericht door fusie, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestrijkt;
of

2° in het geval van een SCE opgericht op enige andere wijze, indien de medezeggenschap ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestrijkt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende juridische lichamen van toepassing was.

Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen

Art. 21. § 1. De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden na de eerste vergadering tussen de geldig ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen.

§ 2. De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in § 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de eerste vergadering tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen.

HOOFDSTUK VI - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST

Art. 22. De overeenkomst heeft betrekking hetzij op de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, hetzij op de instelling van een of meer informatie- en raadplegingsprocedures, voor de SCE die haar zetel heeft in België.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Zij moet worden ondertekend door de vertegenwoordigers van de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen als ook door de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die de overeenkomst goedkeuren. Zij moet gedateerd zijn.

Art. 23. De overeenkomst over de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers, voor de SCE die haar zetel heeft in België, bepaalt op zijn minst het volgende:

- 1° de werkingssfeer van de overeenkomst;
- 2° de samenstelling en het aantal leden van en de zetelverdeling in het vertegenwoordigingsorgaan dat als gesprekspartner van het bevoegde orgaan van de SCE fungeert in het kader van regelingen ter informatie en raadpleging van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen;
- 3° de bevoegdheden en de procedure voor de informatie en raadpleging van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 4° de frequentie van de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan;
- 5° de aan het vertegenwoordigingsorgaan toe te wijzen financiële en materiële middelen;
- 6° ingeval de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep tijdens de onderhandelingen besluiten medezeggenschapsregelingen vast te stellen, de inhoud daarvan, onder meer, in voorkomend geval, het aantal van

de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;

7° de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De overeenkomst bepaalt dat zij voldoet aan de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst. Zij constateert het gedeelte van de werknemers dat vertegenwoordigd is door elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Commentaar

Wat punt 7° van dit artikel betreft, kunnen de partijen onder andere regels overeenkomen die in acht moeten worden genomen met betrekking tot veranderingen in de structuur van de SCE, haar dochterondernemingen of vestigingen, grote personeelswijzigingen of verhuizing van de zetel van de SCE.

Art. 24. De bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen besluiten om voor de SCE die haar zetel heeft in België, in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan, een of meer informatie- en raadplegingsprocedures in te stellen.

De overeenkomst moet de wijze bepalen waarop die procedures toepassing vinden.

Art. 25. In het geval van een SCE opgericht door omzetting, moet de overeenkomst ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers zoals dat bij de in een SCE om te zetten coöperatie het geval is.

Commentaar

In de overeenkomst kunnen de regelingen worden gespecificeerd voor het recht van werknemers om deel te nemen aan de algemene vergadering of aan de sector- of afdelingsvergaderingen overeenkomstig hoofdstuk VIII van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VII - VOORSCHRIFTEN VOOR UITSLUITEND DOOR NATUURLIJKE PERSONEN OF DOOR SLECHTS EEN JURIDISCH LICHAAM EN NATUURLIJKE PERSONEN OPGERICHTE SCE'S

Afdeling I - SCE met ten minste 50 werknemers

Art. 26. In het geval van een uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE, die in haar geheel ten minste 50 werknemers in dienst heeft in ten minste twee lidstaten, zijn de bepalingen van de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst van toepassing.

Afdeling II - SCE met minder dan 50 werknemers of 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat

Onderafdeling I - Bepalingen die van toepassing zijn op de rol van de werknemers

Art. 27. In het geval van een uitsluitend door natuurlijke personen of door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen opgerichte SCE, die in haar geheel minder dan 50 werknemers in dienst heeft of 50 of meer werknemers in slechts één lidstaat, wordt de rol van de werknemers op de volgende wijze geregeld:

- 1° in de SCE zelf zijn de bepalingen van toepassing die in de lidstaat waarin de SCE haar statutaire zetel heeft, gelden voor lichamen van hetzelfde type;
- 2° in de dochterondernemingen of vestigingen zijn de bepalingen van toepassing die in de lidstaat waarin zij gevestigd zijn, gelden voor lichamen van hetzelfde type.

Commentaar

- a. Hier worden de SCE's bedoeld die ofwel uitsluitend door natuurlijke personen ofwel door slechts één juridisch lichaam en natuurlijke personen zijn opgericht, voor zover die SCE's hetzij minder dan 50 werknemers tewerkstellen in een of meer lidstaten, hetzij 50 of meer werknemers tewerkstellen in slechts één lidstaat.
- b. Onder de woorden "de bepalingen (...) die in de lidstaat waarin de SCE haar statutaire zetel heeft, gelden" en de woorden "de bepalingen (...) die in de lidstaat waarin zij gevestigd zijn, gelden", wanneer de statutaire zetel en/of de dochterondernemingen en/of vestigingen in België gevestigd zijn, moeten zowel de wetten en de verordenende teksten als de collectieve akkoorden worden verstaan, met inbegrip van die welke zijn gesloten op sectorniveau en in België van toepassing zijn. Bijgevolg is de getrapte informatie en raadpleging van werknemers ook van toepassing, namelijk de ondernemingsraad, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een dergelijk comité, de vakbondsafvaardiging.

Onderafdeling II - Verplaatsing van de zetel van een SCE waarvoor medezeggenschapsregels gelden

Art. 28. Indien de zetel van een SCE zoals bedoeld in artikel 27 en waarvoor medezeggenschapsregels gelden, van een lidstaat naar een andere wordt overgebracht, blijft ten minste hetzelfde niveau van medezeggenschapsrechten van toepassing.

Afdeling III - Bijzondere bepalingen die na de inschrijving van toepassing zijn op de in hoofdstuk VII, afdeling II bedoelde SCE's

Onderafdeling I - Algemeen beginsel

Art. 29. Indien na de inschrijving van een in afdeling II van dit hoofdstuk bedoelde SCE ten minste een derde van het totale aantal werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen in twee verschillende lidstaten hierom verzoeken, of indien het totale aantal werknemers in ten minste twee lidstaten 50 of meer bedraagt, zijn de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst van toepassing, met inachtneming van de verduidelijkingen in de navolgende artikelen 30 tot 37.

Bovendien worden voor de toepassing van de hoofdstukken II en III, V en VI en VIII tot XI van deze overeenkomst de woorden “deelnemende juridische lichamen” en “betrokken dochterondernemingen of vestigingen” vervangen door respectievelijk de woorden “SCE” en “dochterondernemingen of vestigingen van de SCE”.

Onderafdeling II - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

Art. 30. Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 6, § 1 als volgt worden begrepen :

“Wanneer de leidinggevende of bestuursorganen van de SCE constateren dat ze zich in een van de in artikel 29 van deze overeenkomst bedoelde situaties bevinden, doen zij zo spoedig mogelijk het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in onderhandeling te treden over regelingen inzake de rol van de werknemers in de SCE.”

Onderafdeling III - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 31. Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 7 als volgt worden begrepen :

“Zodra de procedure overeenkomstig artikel 6 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld.”

Onderafdeling IV - Verkiezing of aanwijzing van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep indien de SCE door fusie wordt opgericht

Art. 32. Artikel 9, § 2 is niet van toepassing voor deze afdeling.

Onderafdeling V - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers en samenstelling van een reservelijst

Art. 33. Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 10, § 4 als volgt worden begrepen :

“Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van de SCE of een dochteronderneming of vestiging van de SCE.”

Onderafdeling VI - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 34. Artikel 16, § 2 is niet van toepassing voor deze afdeling.

Onderafdeling VII - Werking van de bijzondere onderhandelingsgroep

Art. 35. Voor de toepassing van deze afdeling moet artikel 20 als volgt worden begrepen :

“De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende juridische lichamen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het gedeelte dat in de deelnemende juridische lichamen van toepassing was.”

Onderafdeling VIII - Inhoud van de overeenkomst

Art. 36. Artikel 25 is niet van toepassing voor deze afdeling.

Onderafdeling IX - Toepassing van de referentievoorschriften

Art. 37. Voor de toepassing van deze afdeling zijn de referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de in België ingeschreven SCE van toepassing :

1° vanaf de datum waarop de bevoegde organen van de SCE en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;

of

2° indien er binnen de in artikel 21 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 18 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE slechts van toepassing indien de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.”

HOOFDSTUK VIII - DEELNEMING AAN DE ALGEMENE VERGADERING OF AAN DE SECTOR- OF AFDELINGSVERGADERINGEN

Art. 38. Onverminderd de grenzen die zijn bepaald in artikel 59, lid 4 van verordening 1435/2003 van de Europese Raad van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese coöperatieve vennootschap, kunnen de werknemers van de SCE en/of hun vertegenwoordi-

gers met stemrecht deelnemen aan de algemene vergadering of, in voorkomend geval, aan de sector- of afdelingsvergadering, indien :

- 1° de partijen daartoe hebben besloten in de in de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst bedoelde overeenkomst;
- of
- 2° een coöperatie waarop die regeling van toepassing is, wordt omgezet in een SCE;
- of
- 3° in het geval van een anders dan door omzetting opgerichte SCE, die regeling op een deelnemend juridisch lichaam van toepassing was en :
 - de partijen niet binnen de in artikel 21 van deze overeenkomst vastgestelde termijn tot een overeenkomst komen in de zin van de artikelen 22 en volgende van deze overeenkomst;
- en
- artikel 39, eerste alinea, 2° en de artikelen 58 tot 64 van deze overeenkomst van toepassing zijn;
- en
- het deelnemende juridische lichaam waarop die regeling van toepassing is, de hoogste mate van medezeggenschap in de zin van artikel 3, § 7, 3° van deze overeenkomst heeft die in de betrokken deelnemende juridische lichamen bestond voor de inschrijving van de SCE.

HOOFDSTUK IX – REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften

Art. 39. De referentievoorschriften met betrekking tot de rol van de werknemers in de SCE, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van de SCE in België :

- 1° indien de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;
- of
- 2° indien er binnen de in artikel 21 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
 - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende juridische lichamen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften, bedoeld in de artikelen 39 tot 64, worden toegepast en daardoor de inschrijving van de SCE voort te zetten;
- en
- de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 18 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien zijn de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE slechts van toepassing :

- 1° in het geval van een SCE opgericht door omzetting, indien de regels betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan op een in een SCE omgezette coöperatie van toepassing waren;
- 2° in het geval van een SCE opgericht door fusie :

- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken;
 - of
 - indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit;
- 3° in het geval van een SCE opgericht op enige andere wijze:
- indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken;
 - of
 - indien er vóór de inschrijving van de SCE in een of meer van de deelnemende juridische lichamen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 50 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende juridische lichamen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

Art. 40. In al de gevallen waarin krachtens artikel 39 de referentievoorschriften betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de SCE van toepassing zijn en indien er in de diverse deelnemende juridische lichamen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de SCE moet worden ingevoerd. Dit besluit wordt genomen met inachtneming van de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst.

De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende juridische lichamen in over de uit hoofde van dit artikel genomen besluiten.

Afdeling II - Samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 41. § 1. Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.

§ 2. De leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de SCE en haar dochterondernemingen of vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.

Commentaar

Elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van de SCE en/of een van haar dochterondernemingen of vestigingen wordt vertegenwoordigd in het vertegenwoordigingsorgaan.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

Afdeling III - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan en samenstelling van een reservelijst

Art. 42. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van het in België of in een andere lidstaat ingestelde vertegenwoordigingsorgaan.

In de wijze van benoeming, aanwijzing of verkiezing van de werknemersvertegenwoordigers moet naar evenwicht tussen mannen en vrouwen worden gestreefd.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende juridische lichamen en hun betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende juridische lichamen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van het deelnemende juridische lichaam en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan te verkiezen of aan te wijzen.

Art. 43. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het vertegenwoordigingsorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het vertegenwoordigingsorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het vertegenwoordigingsorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

Art. 44. Het bevoegde orgaan van de SCE wordt in kennis gesteld van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan en van de namen op de reservelijst.

Afdeling IV - Aanpassing van de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 45. In geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE of haar dochterondernemingen of vestigingen, of in geval van grote personeelswijzigingen, dient het vertegenwoordigingsorgaan te worden aangepast of, in voorkomend geval, opnieuw samengesteld te worden, overeenkomstig de artikelen 41 en volgende.

Het samenwerkingsprotocol opgesteld op grond van artikel 68 bepaalt de nadere regels voor de samenstelling van het vertegenwoordigingsorgaan in geval van veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE.

Afdeling V - Bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 46. De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan is beperkt tot aangelegenheden die betrekking hebben op de SCE zelf en op eender welke van haar dochterondernemingen of vestigingen in een andere lidstaat of die de bevoegdheid van de besluitvormingsorganen in één enkele lidstaat te buiten gaan.

Afdeling VI - Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of behoud van de referentievoorschriften

Art. 47. Uiterlijk vier jaar nadat het vertegenwoordigingsorgaan is ingesteld dient :

- hetzij een onderhandelingsprocedure te worden geopend om een overeenkomst, als bedoeld in hoofdstuk VI, te sluiten;
- hetzij verder toepassing te worden gemaakt van de referentievoorschriften, bepaald in dit hoofdstuk.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure te openen, vervult het vertegenwoordigingsorgaan de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. Tijdens de procedure blijft het vertegenwoordigingsorgaan werken.

Indien wordt besloten geen onderhandelingen aan te vatten of indien binnen de in artikel 21 bepaalde termijn geen overeenkomst wordt gesloten, blijven de in dit hoofdstuk bepaalde referentievoorschriften van toepassing.

Afdeling VII - Beperkt comité

Art. 48. Indien de omvang zulks rechtvaardigt, kiest het vertegenwoordigingsorgaan uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste drie leden.

Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan kan regels vaststellen voor de geografische verdeling van de mandaten in het beperkte comité.

Afdeling VIII – Vergaderingen

Art. 49. Voor elke vergadering met het bevoegde orgaan van de SCE heeft het vertegenwoordigingsorgaan of het beperkte comité, zo nodig uitgebreid overeenkomstig artikel 52, § 4, het recht te vergaderen zonder dat daarbij vertegenwoordigers van het bevoegde orgaan aanwezig zijn.

Onderafdeling I - Jaarlijkse vergaderingen

Art. 50. Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht geïnformeerd en geraadpleegd te worden en te dien einde ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SCE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de SCE en de desbetreffende vooruitzichten. De plaatselijke leiding wordt daarvan in kennis gesteld.

Het bevoegde orgaan van de SCE verstrekt het vertegenwoordigingsorgaan de agenda van de vergaderingen van het bestuursorgaan of, in voorkomend geval, van het leidinggevend en het toezichthoudend orgaan, met afschriften van alle documenten die aan de algemene vergadering van haar leden worden voorgelegd.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het verslag, de agenda en de afschriften van documenten, bedoeld in de tweede alinea, aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan worden bezorgd.

Art. 51. De vergadering heeft met name betrekking op de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, initiatieven met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethodes of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen.

Onderafdeling II - Vergaderingen in geval van buitengewone omstandigheden

Art. 52. § 1. Wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verhuizingen, verplaatsingen, sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectieve ontslagen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht geïnformeerd te worden. Het vertegenwoordigingsorgaan of, indien het daar met name om spoedeisende redenen toe besluit, het beperkte comité, heeft het recht op eigen verzoek het bevoegde orgaan van de SCE, of een passender niveau van de leiding met eigen beslissingsbevoegdheden binnen de SCE, te ontmoeten om geïnformeerd en geraadpleegd te worden over maatregelen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers.

§ 2. Indien het bevoegde orgaan besluit om het advies van het vertegenwoordigingsorgaan niet te volgen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan recht op een tweede vergadering met het bevoegde orgaan van de SCE om te trachten tot overeenstemming te komen.

§ 3. Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, bepaalt de nadere regels voor het beleggen van speciale vergaderingen.

§ 4. Wordt met het beperkte comité een vergadering georganiseerd, dan zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan die werknemers vertegenwoordigen op wie de maatregelen bedoeld in § 1 rechtstreeks betrekking hebben, eveneens gerechtigd daaraan deel te nemen.

§ 5. De informatie- en raadplegingsvergaderingen bedoeld in § 1 en § 2, vinden zo spoedig mogelijk plaats overeenkomstig artikel 3, § 7, 2°.

§ 6. Deze informatie- en raadplegingsvergaderingen vinden plaats op basis van een schriftelijk verslag opgemaakt door het bevoegde orgaan of elk ander passend niveau van de leiding van de SCE, waarover na afloop van die vergaderingen of binnen een redelijke termijn een advies kan worden uitgebracht.

§ 7. Die vergaderingen laten de rechten van het bevoegde orgaan onverlet.

Afdeling IX - Informatie over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedures

Art. 53. De leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan stellen de vertegenwoordigers van de werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen op de hoogte van de inhoud en het resultaat van de informatie- en raadplegingsprocedures.

Afdeling X - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan

Art. 54. Het vertegenwoordigingsorgaan stelt zijn reglement van orde vast.

Art. 55. Het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze.

Het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 68, stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité.

De kostenvergoeding van het bevoegde orgaan van de SCE is beperkt tot slechts één deskundige.

Art. 56. Voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is, zijn de leden van het vertegenwoordigingsorgaan gerechtigd om, zonder salarisderiving, afwezig te zijn voor opleidingsdoeleinden.

Art. 57. De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de SCE, die de leden van het orgaan de financiële en materiële middelen verschafft die nodig zijn om hun opdracht naar behoren te vervullen.

Tenzij anders wordt overeengekomen, komen met name de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfkosten van de leden van het vertegenwoordigingsorgaan en van het beperkte comité ten laste van de SCE.

Afdeling XI - Referentievoorschriften voor medezeggenschap

Onderafdeling I - SCE opgericht door omzetting

Art. 58. Indien in het geval van een SCE opgericht door omzetting de regels van een lidstaat betreffende de medezeggenschap van de werknemers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan vóór de inschrijving van toepassing waren, blijven alle elementen van de werknemersmedezeggenschap op de SCE van toepassing.

Daartoe zijn de bepalingen van onderafdeling II van overeenkomstige toepassing.

Onderafdeling II - Andere gevallen van oprichting van een SCE

Art. 59. In de andere gevallen van oprichting van een SCE hebben de werknemers van de SCE en van haar dochterondernemingen of vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de SCE in de betrokken deelnemende juridische lichamen van toepassing was.

Art. 60. Indien er vóór de inschrijving van de SCE voor geen van de deelnemende juridische lichamen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SCE geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

Art. 61 § 1. Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezichthoudend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de SCE met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken.

§ 2. De zetels worden verdeeld naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst is van de SCE, haar dochterondernemingen of vestigingen.

§ 3. Indien de verdeling van de zetels meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, wijst het vertegenwoordigingsorgaan deze lidstaten toch een zetel toe, eerst aan de staat waar de SCE haar zetel heeft en vervolgens, indien die staat al vertegenwoordigd is, aan de lidstaat onder de andere nog niet vertegenwoordigde lidstaten, waarin het grootst aantal werknemers in dienst is.

§ 4. Bij toepassing van § 3 wordt de zetel opnieuw toegewezen op één van de volgende drie manieren :

1° De zetel die opnieuw wordt toegewezen, is een van de zetels die aanvankelijk waren toegewezen aan de lidstaat met de meeste zetels.

of

2° Alle zetels, op één na, dienen naar verhouding verdeeld te worden. De aldus gereserveerde zetel wordt opnieuw toegewezen.

of

3° Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan legt de te volgen regels vast om te bepalen welke zetel opnieuw moet worden toegewezen.

Art. 62. De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden aangewezen of verkozen overeenkomstig artikel 42 van deze overeenkomst.

Art. 63. Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het toezichthoudend of bestuursorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit het deelnemende juridische lichaam of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

Art. 64. Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE dat door het vertegenwoordigingsorgaan is gekozen, benoemd of aanbevolen dan wel door de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers is gekozen of benoemd, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de leden van de coöperatie vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

HOOFDSTUK X - DIVERSE BEPALINGEN

Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers

Art. 65. Het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en het vertegenwoordigingsorgaan werken in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en de leden van het vertegenwoordigingsorgaan in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen of vestigingen van de SCE

Art. 66. De leden van het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van het vertegenwoordigingsorgaan vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden in kennis kunnen stellen van de inhoud en de

resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen het vertegenwoordigingsorgaan.

Afdeling III – Statuut

Art. 67. De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan, werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van de procedure bedoeld in artikel 24, werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SCE en werknemersvertegenwoordigers die deelnemen aan de algemene vergadering of, in voorkomend geval, aan de sector- of afdelingsvergaderingen genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

Afdeling IV – Samenwerkingsprotocol

Art. 68. Voor de goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten het in België gelegen bevoegde orgaan van de SCE en respectievelijk het vertegenwoordigingsorgaan en het beperkte comité, met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol regelen : het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, het bijeenroepen van speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de veranderingen in de structuur of de omvang van de SCE, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire voorschriften, de opleiding, de vertaling en de vertolking.

HOOFDSTUK XI – SLOTBEPALINGEN

Art. 69. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 30 november 2006.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen ; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

BIJLAGE

Bijlage te consulteren op www.cnt-nar.be . Dezelfde principes worden toegepast als in de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 januari 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 april 2007. (C.A.O. 89)

HOOFDSTUK I : DRAAGWIJDTE

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop, door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming en de nood aan bescherming tegen diefstal, de voorwaarden te bepalen waaronder uitgangscontroles kunnen plaatsvinden.

Commentaar

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid voor wat de uitgangscontroles betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteren en waarborgt de toepassing ervan.

Het doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is ervoor te zorgen dat deze uitgangscontroles gebeuren op een wijze verenigbaar met de basisnormen die het recht voor elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer waarborgen.

Daarom vereist de collectieve arbeidsovereenkomst het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De beginselen van de wet van 10 april 1990 worden op deze wijze verder geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.

Wat het transparantiebeginsel betreft, wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers.

In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen inzake de toestemming met de uitgangscontroles te voorzien, die volledig kaderen in de door de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

Zo bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst dat een uitgangscontrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onttreft enkel kan worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.

De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsgewijze uitgangscntroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.

In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n controles te laten uitvoeren, in overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II : DEFINITIE

Art. 2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder uitgangscntroles te worden verstaan controles van werknemers, die plaatsvinden wanneer zij de onderneming of werkplaats verlaten en die uitsluitend gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

HOOFDSTUK III : TOEPASSINGSMODALITEITEN

Art. 3. Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot 9.

Afdeling I - Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe

1. Finaliteit

Art. 4. Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten indien zij gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

Zij hebben niet tot doel de arbeidsprestaties van de werknemers te meten of de aanwezigheden van de werknemers te controleren.

Commentaar

Het is de bedoeling van de collectieve arbeidsovereenkomst om de toepassingsmodaliteiten van uitgangscntroles van werknemers duidelijk te omschrijven zodat zowel de werkgever, de werknemer als derden door de toepassing ervan kunnen beschermd worden tegen diefstal van goederen die zich in de onderneming of op de werkplaats bevinden.

2. Proportionaliteit

Art. 5. De werkgever mag de uitgangscntroles niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De uitgangscontroles dienen, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

In het bijzonder moet eerst de controlemaatregel worden genomen die het minst het recht van elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer schaadt.

Commentaar

Op die manier wordt de werkgever ertoe aangespoord voorrang te geven aan maatregelen ter voorkoming van diefstal in de onderneming door de maatregelen in te voeren die het minst inwerken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

Afdeling II - De omstandigheden waarin en de wijze waarop uitgangscontroles kunnen gebeuren

Art. 6. § 1. Systematische uitgangscontroles zijn alleen mogelijk indien zij gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen.

§ 2. Uitgangscontroles uitgevoerd door personen mogen uitsluitend uitgevoerd worden door personen die bewakingsactiviteiten uitoefenen in de zin van de wet van 10 april 1990, hierna bewakingsagenten genoemd.

§ 3. Uitgangscontroles uitgevoerd door bewakingsagenten, al dan niet met behulp van elektronische middelen, mogen enkel worden uitgevoerd :

- bij wijze van steekproef ter voorkoming van diefstal en in dat geval moet de controlemogelijkheid bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid; of
- indien er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onvreemd, op basis van de gedragingen van de betrokkene, van materiële aanwijzingen of van de omstandigheden.

§ 4. De uitgangscontrole kan uitsluitend bestaan uit het nazicht van de door de gecontroleerde werknemer aan de bewakingsagent voorgelegde goederen, die hij op zich draagt of in zijn handbagage draagt en/of die zich in zijn of een door hem gebruikt voertuig bevinden.

§ 5. De uitgangscontrole mag enkel worden uitgevoerd door de bewakingsagent op goederen die relevant zijn in het licht van het wettelijk doel zoals omschreven in artikel 4.

Commentaar

Artikel 6, § 1 laat systematische uitgangscontroles enkel toe indien zij uitsluitend gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen. De controle uitgevoerd door een bewakingsagent die achter een elektronische poort heeft plaatsgenomen moet voldoen aan een van de voorwaarden van artikel 6, § 3.

Artikel 6, § 3 beoogt de discriminatie tussen werknemers te voorkomen door te stellen dat bij een steekproefsgewijze uitgangscontrole ter voorkoming van diefstal de controlemogelijkheid moet bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid. Deze bepaling laat de mogelijkheid onverlet om, mits inachtneming hiervan, de werknemers van een bepaalde afdeling van de onderneming of op grond van de aard van het diefstalrisico in de onderneming, steekproefsgewijs te controleren op diefstal.

Afdeling III – Procedurevoorwaarden

1. Informatie

Art. 7. § 1. Voorafgaandelijk en bij het opstarten van een systeem van uitgangscontroles moet de werkgever de ondernemingsraad over het systeem informatie verschaffen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

§ 2. De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft in ieder geval betrekking op :

- de perimeter van de onderneming of van de werkplaats;
- de diefstalrisico's in de onderneming of op de werkplaats;
- de maatregelen om die risico's te voorkomen of te verhelpen; en
- de controlemethodes.

Commentaar

De bij dit artikel bedoelde informatieverplichting heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot uitgangscontroles van werknemers te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaatsvinden.

Dit impliceert dat de informatie die door de werkgever verschaft wordt, moet beantwoorden aan de kwaliteitsvereisten die gesteld worden aan de in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 voorziene inlichtingen en raadplegingsmethodes, meer bepaald in artikel 3 van die collectieve arbeidsovereenkomst. Dit mag er evenwel niet toe leiden dat de werkgever genoodzaakt is om alle gevoelige gegevens en technische details mee te delen.

De gegeven informatie kan bijvoorbeeld ook betrekking hebben op het nagestreefde doeleinde van de uitgangscontroles en de gevolgen voor de werknemer van een vaststelling van de bewakingsagenten.

2. Toestemming

Art. 8. § 1. Een uitgangscontrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft onttreemd kan enkel worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.

§ 2. De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsgewijze uitgangscontroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.

In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n controles te laten uitvoeren, in

overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

De informatie die te goeder trouw verschaft wordt, moet een reële inhoud hebben en het mag niet enkel gaan om het louter formeel naleven van de procedure.

De opmerkingen en standpunten die de werknemersvertegenwoordigers hebben geformuleerd in het kader van de gedachtewisseling als bepaald in artikel 8 § 2, zullen op hun verzoek worden opgenomen in het verslag dat de discussie weergeeft.

Dit verslag wordt opgemaakt in overeenstemming met het artikel 84 van het koninklijk besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk en met respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens zoals bepaald in de commentaar bij artikel 7.

3. Evaluatie

Art. 9. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde controlemethodes evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

HOOFDSTUK IV : GEVOLGEN VAN DE NIET-NALEVING

Art. 10. De werknemer mag alleen worden gecontroleerd krachtens de preventie- en controleprocedures inzake diefstal ingesteld overeenkomstig de beginselen die zijn opgenomen in deze overeenkomst of in de eruit voortvloeiende akkoorden die in de ondernemingen zijn gesloten.

Werkgevers die uitgangscontroles organiseren zonder naleving van de artikelen 7 en 8 van de onderhavige overeenkomst worden geacht geen toestemming hiervoor in de zin van artikel 8, § 6 quater, derde lid, b) en c) van de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid bekomen te hebben.

Vaststellingen die tegen de werknemer gebruikt kunnen worden moeten schriftelijk meege-deeld worden aan de werkgever en de werknemer moet hiervan een kopie kunnen ontvangen.

Commentaar

Voor de constatering dat de bewakingsagent overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst doet en de eventuele gevolgen ervan voor de werknemer moet de noodzakelijke discretie in acht worden genomen.

HOOFDSTUK V : SLOTBEPALINGEN

Art. 11. Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Koninklijk besluit van 23 maart 2007 tot uitvoering van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen

(B.S. 30 maart 2007)

Hoofdstuk II. Methoden van voorafgaande informatie.

Art. 19. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder een paritair comité waarbinnen, met toepassing van artikel 16 van de wet, geen bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten waarin de methoden van de aan de sluiting van een onderneming voorafgaande informatie werden vastgesteld.

Art. 20. De werkgever, die beslist tot de sluiting van een onderneming of een afdeling van een onderneming over te gaan, geeft daarvan onverwijld kennis aan :

- 1° de werknemers, door aanplakking van een gedateerd en ondertekend bericht op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming;
- 2° de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van het personeel;
- 3° de hierna vermelde overheden, bij een ter post aangetekende brief, per fax of per elektronische post, die de dag van de onder 1° bedoelde aanplakking verzonden wordt :
 - a) de Voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met vermelding van het of de paritaire comité(s) of subcomité(s) waaronder de betrokken onderneming ressorteert;
 - b) de gewestelijke Minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft;
 - c) de gewestelijke Minister die de economie onder zijn bevoegdheden heeft.

Art. 21. De bij artikel 20 bedoelde informatie moet bevatten :

- 1° de naam en het adres van de onderneming;
- 2° de aard van de activiteit van de onderneming of van de afdeling van de onderneming;
- 3° de vermoedelijke datum van de stopzetting van de hoofdactiviteit;
- 4° de volledige lijst van het personeel dat op de datum van de informatie in de onderneming of de afdeling van de onderneming wordt tewerkgesteld.

Wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen (B.S. 26 april 2007)

Deel II. De openbare overnamebiedingen

TITEL IV. Informatie en raadpleging van werknemers.

Art. 42. Zodra een bod op effecten met stemrecht of die toegang geven tot stemrecht is openbaar gemaakt, stellen de bestuursorganen van de doelvennootschap en van de bieder ieder de vertegenwoordigers van hun werknemers of, bij ontstentenis van vertegenwoordigers, de werknemers zelf daarvan in kennis.

Art. 43. Zodra het prospectus aangaande een bod op effecten met stemrecht of die toegang geven tot stemrecht openbaar wordt gemaakt, doen de bestuursorganen van de doelvennootschap en van de bieder ieder het prospectus toekomen aan de vertegenwoordigers van hun werknemers of, bij ontstentenis van vertegenwoordigers, aan de werknemers zelf.

Art. 44. Het bestuursorgaan van de doelvennootschap deelt haar standpunt over het openbaar overnamebod op effecten met stemrecht of die toegang geven tot stemrecht gelijktijdig mee aan de vertegenwoordigers van de werknemers of, bij ontstentenis van vertegenwoordigers, aan de werknemers zelf.

Indien het bestuursorgaan van de doelvennootschap tijdig een eigen standpunt van de ondernemingsraad omtrent het bod en inzonderheid de gevolgen van het bod voor de werkgelegenheid ontvangt, wordt dit standpunt aan het bovenbedoelde document gehecht; zo er geen unaniem standpunt van de ondernemingsraad is, wordt dat van de verschillende fracties aan het bovenbedoelde document gehecht.

Art. 45. Indien binnen de doelvennootschap een ondernemingsraad bestaat, hoort deze laatste de vertegenwoordigers van het bestuursorgaan van de bieder, behoudens unanieme beslissing van de leden van deze ondernemingsraad om af te zien van de hoorzitting.

De hoorzitting bedoeld in het eerste lid, vindt ten laatste tien dagen na de aanvang van de aanvaardingsperiode van het bod plaats. De ondernemingsraad van de doelvennootschap deelt ten laatste drie dagen op voorhand de datum van deze hoorzitting mee aan het bestuursorgaan van de bieder.

Ter gelegenheid van de hoorzitting bedoeld in het eerste lid, kunnen de vertegenwoordigers van het bestuursorgaan van de bieder zich laten bijstaan door de personen van hun keuze. De vertegenwoordigers van de bieder geven aan de ondernemingsraad van de doelvennootschap een toelichting van het industriële en financiële beleid van de bieder en van zijn strategische plannen voor de doelvennootschap en hun vermoedelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en de vestigingsplaatsen van de doelvennootschap. De vertegenwoordigers van de bieder

nemen kennis van de eventuele opmerkingen die de ondernemingsraad van de doelvennootschap formuleert.

Zolang de bieder, die hiertoe werd uitgenodigd, zich niet heeft gemeld voor de hoorzitting bedoeld in het eerste lid, mag hij ter gelegenheid van de algemene vergadering van de doelvennootschap de stemrechten, verbonden aan de effecten die hij in het kader van het bod heeft verworven, niet uitoefenen.

Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen

Afdeling VII. - Vervanging van de gewone leden

Art. 79. Wanneer een einde komt aan het mandaat van een of meer gewone leden van de afvaardiging van de werknemers, worden deze achtereenvolgens vervangen door :

- 1° de plaatsvervangende leden van dezelfde lijst in de volgorde waarin zij werden verkozen;
- 2° de niet verkozen kandidaten van dezelfde lijst in de volgorde van de rangschikking zoals bepaald in artikel 67, derde lid en zoals vastgesteld in het proces-verbaal van de stemopneming.

Art. 80. Wanneer een lid van de afvaardiging van de werkgever zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanduiden die dezelfde functie bekleedt.

Wanneer de functie van een lid van de afvaardiging van de werkgever wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de functies uitoefent, die bepaald zijn in het bericht bedoeld in artikel 14 dat in voorkomend geval gewijzigd is overeenkomstig het laatste lid van dit artikel.

Het beroep tegen de aanwijzing van een vervanger wordt geregeld door artikel 9 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen.

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 3 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen, 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 er nieuwe leidinggevende functies worden gecreëerd nadat de lijst met leidinggevende functies definitief is geworden, kan deze lijst na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen worden aangepast, overeenkomstig de volgende werkwijze.

De werkgever legt schriftelijk een voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité vergezeld van, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats bepaald in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het beroep tegen deze beslissing wordt geregeld door artikel 10 van de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen.

Deze beslissing wijzigt de lijst van de leidinggevende functies vastgesteld in het bij artikel 12 bedoelde bericht; dit bericht wordt bewaard tot aan de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming bewaard wordt.

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 de wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen, 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 voorgelezen en goedgekeurd.

HOOFDSTUK II: Bijzondere bepalingen betreffende de ondernemingsraad

Art. 85. . De raad kan beslissen dat hij in de toekomst de aan een comité opgedragen taken zal vervullen, waarbij de volgende voorwaarden gelden :

- 1° de beslissing kan eerst genomen worden na eensluidend advies van het comité;
- 2° de beslissing kan alleen dan worden genomen wanneer de werknemersorganisaties die in de personeelsafvaardiging van de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn, ten minste 60 pct. van de personeelsleden verenigen;
- 3° de raad zal vooraf een beroep doen op de medewerking van personen die reeds zitting hebben in het comité, met name van de preventieadviseur, van het lid of van de leden van het leidinggevend personeel, van de geneesheer en van de sociaal assistente van de medische dienst en, eventueel van technici van de onderneming;
- 4° de beslissing heeft pas uitwerking nadat zij is goedgekeurd door de federale minister die de werkgelegenheid onder zijn bevoegdheden heeft.

Art. 86. In de ondernemingen die minder dan honderd werknemers tewerkstellen en waar een raad moet worden opgericht, oefenen de personeelsafgevaardigden, verkozen voor het comité het mandaat uit van afgevaardigden voor de raad.

Wanneer deze afgevaardigden overeenkomstig artikel 79 worden vervangen, oefenen hun plaatsvervangers eveneens hun mandaat in de raad uit.

De raad blijft afzonderlijk functioneren volgens de regeling vastgesteld bij artikel 22 van de wet van 20 september 1948.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 94 VAN 29 APRIL 2008 BETREFFENDE
WERKNEMERSMEDEZEGGENSCHAP IN DE UIT GRENDOverschrij-
DENDE FUSIES VAN KAPITAALVENNOOTSCHAPPEN
ONTSTANE VENNOOTSCHAPPEN**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen, meer bepaald artikel 16;

Overwegende dat de andere rechten van de werknemers dan de medezeggenschapsrechten geregeld blijven overeenkomstig de bestaande wettelijke en verordenende bepalingen en collectieve arbeidsovereenkomsten, met name de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement en nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers;

Overwegende dat de werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen in voorkomend geval moet worden gewaarborgd;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers

op 29 april 2008 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze overeenkomst geeft uitvoering aan artikel 16 van richtlijn 2005/56/EG van het Parlement en de Raad van de Europese Unie van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen.

Zij stelt de regels vast met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap.

Artikel 2

De werknemersmedezeggenschap in de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap en de wijze waarop de werknemers bij de vaststelling van die rechten worden betrokken, worden door deze overeenkomst geregeld indien :

- 1° ten minste één van de fuserende kapitaalvennootschappen in de zes maanden voorafgaand aan de bekendmaking van het gemeenschappelijk voorstel voor een grensoverschrijdende fusie gemiddeld meer dan 500 werknemers heeft en werkt met een stelsel van werknemersmedezeggenschap in de zin van deze overeenkomst;

of

cao 94/1.

29.04.2008

- 2° de nationale wetgeving van toepassing op de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap, niet voorziet in ten minste hetzelfde niveau van werknemersmedezeggenschap dat van toepassing is in de betrokken fuserende kapitaalvennootschappen, gemeten naar het werknemersaantal in het toezichthoudend of het bestuursorgaan, in de commissies van die organen of in het leidinggevende orgaan dat verantwoordelijk is voor de winstbepalende entiteiten van de vennootschap, op voorwaarde dat er een werknemersvertegenwoordiging is;

of

- 3° de nationale wetgeving van toepassing op de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap, niet voorschrijft dat werknemers van in andere lidstaten gelegen vestigingen van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap hetzelfde recht tot uitoefening van medezeggenschapsrechten hebben als de werknemers in de lidstaat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar statutaire zetel heeft.

Commentaar

- a. Artikel 16.1 van richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen bepaalt dat in principe "de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap onderworpen is aan de voorschriften betreffende werknemersmedezeggenschap die in voorkomend geval van toepassing zijn in de lidstaat waar zij haar statutaire zetel heeft."

Deze voorschriften die in voorkomend geval van toepassing zijn, zijn evenwel niet van toepassing in de drie gevallen vastgesteld in artikel 16.2 van richtlijn 2005/56/EG, zoals omgezet door dit artikel. In die gevallen gelden de voorschriften voor de regeling van de werknemersmedezeggenschap in de Europese vennootschappen, zoals opgesomd in richtlijn 2005/56/EG. De artikelen 6 tot 31 van deze overeenkomst nemen bijgevolg de voorschriften over van richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001, zoals omgezet door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap.

- b. In de in dit artikel bepaalde gevallen worden de werknemersmedezeggenschap en de wijze waarop de werknemers bij de vaststelling van die rechten worden betrokken, geregeld volgens de beginselen en regelingen vervat in artikel 12, leden 2, 3 en 4 van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE).

Artikel 12, leden 2, 3 en 4 van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 bepaalt :

- een Europese vennootschap kan slechts worden ingeschreven indien een overeenkomst betreffende regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers is gesloten of door de bijzondere onderhandelingsgroep werd besloten om af te zien van het openen van onderhandelingen of ze te beëindigen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de Europese vennootschap werknemers heeft, of de termijn is verstreken voor onderhandelingen zonder dat er een overeenkomst is gesloten;
- opdat een Europese vennootschap kan worden ingeschreven in een lidstaat die gebruik heeft gemaakt van de in artikel 7, lid 3 van richtlijn 2001/86/EG geboden mogelijkheid (de lidstaten kunnen bepalen dat de referentievoorschriften voor de medezeggenschap niet van toepassing zijn in de gevallen van een Europese vennootschap opgericht door fusie), moet een overeenkomst zijn gesloten over de regelingen inzake de rol van de werknemers, met inbegrip van medezeggenschap, of mag geen van de deelnemende vennootschappen vóór de inschrijving van de Europese vennootschap onderworpen zijn geweest aan medezeggenschapsvoorschriften;
- de statuten van een Europese vennootschap mogen nimmer in strijd zijn met de aldus vastgestelde regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers. Wanneer krachtens richtlijn 2001/86/EG vastgestelde nieuwe regelingen met betrekking tot de rol van de werknemers strijdig zijn met de bestaande statuten, worden de statuten voor zover nodig gewijzigd.

In dat geval kan een lidstaat bepalen dat het leidinggevend of het bestuursorgaan van de Europese vennootschap gemachtigd is de statuten te wijzigen zonder dat de algemene vergadering van aandeelhouders een nieuw besluit hoeft te nemen.

Artikel 7, lid 3 van richtlijn 2001/86/EG, bedoeld in artikel 12, lid 3 van verordening (EG) nr. 2157/2001, werd niet in Belgisch recht omgezet.

Artikel 12, lid 4 van verordening (EG) nr. 2157/2001 werd in Belgisch recht omgezet door een nieuw artikel 877 van het vennootschapsrecht, ingevoegd door artikel 31 van het koninklijk besluit van 1 september 2004 houdende tenuitvoerlegging van verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap. Dat koninklijk besluit voegt een boek XV - De Europese vennootschap - in het wetboek van vennootschappen in. Het nieuwe artikel 877 bepaalt dat in het geval bepaald in artikel 12, 4, eerste lid van verordening (EG) nr. 2157/2001, de raad van bestuur of de directieraad gemachtigd is de statuten te wijzigen zonder dat de algemene vergadering van aandeelhouders een nieuw besluit hoeft te nemen.

Artikel 3

Er moeten regelingen worden vastgesteld met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure, in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 alsook in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst.

De regelingen met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap moeten de gehele uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap bestrijken. Dit is beperkt tot de ondernemingen en vestigingen in de lidstaten, tenzij de overeenkomst bedoeld in hoofdstuk V, bepaalt dat andere staten dan de lidstaten worden bestreken.

Commentaar

De overeenkomst bedoeld in de tweede alinea van artikel 3, heeft maar uitwerking voor zover het Belgische recht toepasselijk wordt verklaard op de uit de grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschap, krachtens richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen.

HOOFDSTUK II - DEFINITIES

Artikel 4

§ 1. In deze overeenkomst wordt ingevolge de voornoemde richtlijn verstaan onder :

1° "kapitaalvennootschappen" :

- a) een vennootschap als bedoeld in artikel 1 van de eerste richtlijn 68/151/EEG van de Raad van 9 maart 1968 strekkende tot het coördineren van de waarborgen, welke in de lidstaten worden verlangd van de vennootschappen in de zin van artikel 58, lid 2 van het Verdrag, om de belangen te beschermen zowel van de deelnemers in deze vennootschappen als van derden, zulks teneinde die waarborgen gelijkwaardig te maken;
- b) een vennootschap die rechtspersoonlijkheid bezit, een afgescheiden vermogen heeft dat uitsluitend voor de schulden van de vennootschap kan worden aangesproken en die overeenkomstig de op haar van toepassing zijnde nationale wetgeving zich moet houden aan de waarborgen zoals bedoeld in richtlijn 68/151/EEG om de belangen te beschermen van zowel de deelgerechtigden als derden.

2° "fusie": de rechtshandeling waarbij :

- a) de activa en passiva van het vermogen van een of meer vennootschappen als gevolg en op het tijdstip van ontbinding zonder liquidatie in hun geheel op een andere, reeds bestaande vennootschap - de overnemende vennootschap - overgaan tegen uitgifte van bewijzen van deelgerechtigdheid in het kapitaal van de andere vennootschap aan haar deelgerechtigden, eventueel met een bijbetaling in geld welke niet meer mag bedragen dan 10 % van de nominale waarde of, bij gebreke van een nominale waarde, van de fractiewaarde van deze bewijzen,

of

- b) de activa en passiva van het vermogen van twee of meer vennootschappen als gevolg en op het tijdstip van ontbinding zonder liquidatie in hun geheel op een door hen op te richten vennootschap - de nieuwe vennootschap - overgaan tegen uitgifte van bewijzen van deelgerechtigdheid in het kapitaal van de nieuwe vennootschap aan haar deelgerechtigden, eventueel met een bijbetaling in geld welke niet meer mag bedragen dan 10 % van de nominale waarde of, bij gebreke van een nominale waarde, van de fractiewaarde van deze bewijzen,

of

- c) de activa en passiva van het vermogen van een vennootschap als gevolg en op het tijdstip van haar ontbinding zonder liquidatie in hun geheel overgaan op de vennootschap die alle bewijzen van deelgerechtigdheid in het kapitaal bezit.

§ 2. In deze overeenkomst wordt verder verstaan onder :

- 1° "uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap" : de vennootschap ontstaan uit de fusie van kapitaalvennootschappen die in overeenstemming met de wetgeving van een lidstaat zijn opgericht, en hun statutaire zetel, hun hoofdbestuur of hun hoofdvestiging binnen een lidstaat hebben, indien ten minste twee daarvan onder de wetgeving van verschillende lidstaten ressorteren.
- 2° "deelnemende kapitaalvennootschappen" : de kapitaalvennootschappen die rechtstreeks deelnemen aan de grensoverschrijdende fusie.

Als rechtstreeks deelnemend aan de grensoverschrijdende fusie wordt beschouwd, de kapitaalvennootschap wier aandeelhouders, bij de oprichting van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap aandeelhouders van die vennootschap worden of de kapitaalvennootschap die zelf aandeelhouder van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap wordt.

- 3° "dochteronderneming van een kapitaalvennootschap" : een onderneming waarover die vennootschap een overheersende invloed uitoefent, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect :

- a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van de onderneming kan benoemen

of

- b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen

of

- c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Wanneer verschillende ondernemingen van een concern voldoen aan een van de voorwaarden vermeld in de tweede alinea, wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder a), geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Indien geen enkele onderneming voldoet aan de voorwaarde onder a), wordt de onderneming die voldoet aan de voorwaarde onder b), geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de alinea's 1 en 2 is een maatschappij als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EEG) nr. 4064/89 van de Europese Raad van 21 december 1989 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

- 4° "betrokken dochteronderneming of vestiging" : een dochteronderneming of vestiging van een deelnemende kapitaalvennootschap die bij de oprichting ervan een dochteronderneming of vestiging van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap wordt en die in een lidstaat is gevestigd.

Als betrokken dochteronderneming of vestiging moeten worden beschouwd, voor zover de overheersende invloed bepaald in § 2, 3° van dit artikel kan worden geacht vast te staan :

- * de directe dochterondernemingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen die al dan niet onder hetzelfde nationale recht vallen;
- * de directe vestigingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, al dan niet in dezelfde lidstaat gevestigd;
- * de indirecte dochterondernemingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, d.w.z. de dochterondernemingen van directe dochterondernemingen van deelnemende kapitaalvennootschappen en de dochterondernemingen van indirecte dochterondernemingen;
- * de indirecte vestigingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, d.w.z. de vestigingen van de indirecte dochterondernemingen van die vennootschappen.

- 5° "bijzondere onderhandelingsgroep" : de overeenkomstig artikel 7 ingestelde groep die tot doel heeft met het bevoegde orgaan van de aan de grensoverschrijdende fusie deelnemende kapitaalvennootschappen te onderhandelen over de vaststelling van regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap.

- 6° "medezeggenschap" : de invloed van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt en/of van de werknemersvertegenwoordigers op de gang van zaken bij een vennootschap via :

- * het recht om een aantal leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap te kiezen of te benoemen

of

- * het recht om met betrekking tot de benoeming van een aantal of alle leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de vennootschap aanbevelingen te doen of bezwaar te maken.
- 7° "werknemers" : de personen die arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst.
- 8° "lidstaten" : de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Commentaar

- a. Voor de toepassing van § 1, 1°, a) van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat artikel 1 van richtlijn 68/151/EEG als volgt luidt : "De door deze richtlijn voorgeschreven coördinatiemaatregelen zijn van toepassing op de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften van de Lidstaten die betrekking hebben op vennootschappen van de volgende rechtsvorm : Ten aanzien van België : de naamloze vennootschap, de commanditaire vennootschap op aandelen, de personenvennootschap met beperkte aansprakelijkheid."
- b. Voor de toepassing van dezelfde bepaling van dit artikel dient eveneens in herinnering te worden gebracht dat artikel 58, tweede alinea van het Verdrag, artikel 48, tweede alinea van het nieuwe verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is geworden en als volgt luidt : "Onder vennootschappen worden verstaan maatschappen naar burgerlijk recht of handelsrecht, de coöperatieve verenigingen of vennootschappen daaronder begrepen, en de overige rechtspersonen naar publiek- of privaatrecht, met uitzondering van vennootschappen welke geen winst beogen."
- c. Voor de toepassing van deze overeenkomst zijn de begrippen "betrokken vestiging" en "vestiging", zoals bedoeld in § 2, 4° van dit artikel, slechts generieke begrippen van Europees recht.

HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS

Artikel 5

In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen kapitaalvennootschappen die deelnemen aan de grensoverschrijdende fusie, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag waarop de in artikel 6 bedoelde procedure ten uitvoer wordt gelegd.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de bepalingen inzake de nadere regels voor de berekening van dit gemiddelde aantal, met uitzondering van de wegingsregels, zoals vastgesteld in de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Commentaar

Een lidstaat die kiest voor de in artikel 2, 3° van deze overeenkomst bedoelde uitbreiding van de medezeggenschapsrechten tot werknemers van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in een andere lidstaat dan die waar die vennootschap haar statutaire zetel heeft, is er geenszins toe gehouden die werknemers mee te tellen bij de berekening van het aantal werknemers waarboven volgens het nationale recht medezeggenschapsrechten gelden.

HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP

Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie

Artikel 6

§ 1. Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende kapitaalvennootschappen een gemeenschappelijk voorstel voor een grensoverschrijdende fusie opstellen, doen zij zo spoedig mogelijk na de openbaarmaking van het gemeenschappelijke voorstel voor een grensoverschrijdende fusie het nodige - waaronder het verstrekken van informatie - om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, in onderhandeling te treden over regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap.

§ 2. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder informatie verstaan, informatie over de procedure volgens welke regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van werknemers worden vastgesteld in het gemeenschappelijke voorstel voor een grensoverschrijdende fusie, zoals bedoeld in artikel 5, j) van richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen, alsook informatie over de identiteit van de deelnemende kapitaalvennootschappen, al hun dochterondernemingen en vestigingen, en het aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen, hun dochterondernemingen of vestigingen.

Deze informatie wordt uitgesplitst naar deelnemende kapitaalvennootschappen, dochterondernemingen of vestigingen van die deelnemende kapitaalvennootschappen. De informatie heeft voorts betrekking op het aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen die een medezeggenschapssysteem hebben ingesteld en op hun verhouding in het totale aantal door die deelnemende kapitaalvennootschappen tewerkgestelde werknemers.

§ 3. Deze informatie wordt bezorgd aan de werknemersvertegenwoordigers van alle deelnemende kapitaalvennootschappen en alle betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, wordt deze informatie bezorgd aan de werknemers van die deelnemende kapitaalvennootschappen of betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 7

Zodra de procedure overeenkomstig artikel 6 ten uitvoer is gelegd, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep, die representatief is voor de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen, samengesteld.

Onderafdeling II - Geest van samenwerking

Artikel 8

De bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep onderhandelen in een geest van samenwerking om tot een akkoord te komen over regelingen betreffende de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap.

Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 9

- § 1. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de in het geldende nationale recht vastgestelde regels, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat in dienst zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat bij de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen in alle lidstaten tezamen in dienst is.
- § 2. Indien een of meer deelnemende kapitaalvennootschappen ingevolge de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap ophouden als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, worden de werknemers van die deelnemende kapitaalvennootschappen in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigd door een extra lid onder de volgende regels en voorwaarden :
- 1° deze werknemers mogen in de bijzondere onderhandelingsgroep niet over een directe vertegenwoordiger beschikken op grond van de regels bedoeld in § 1 van dit artikel;
 - 2° de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep mag niet leiden tot een dubbele vertegenwoordiging van deze werknemers;
 - 3° de toekenning van extra mandaten mag niet leiden tot een verhoging met meer dan 20 % van het aantal op grond van de regels, bedoeld in § 1 van dit artikel, toegekende mandaten.

Indien, op grond van deze paragraaf, het aantal deelnemende kapitaalvennootschappen dat, als gevolg van de operatie van grensoverschrijdende fusie, ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan, groter is dan het aantal beschikbare extra mandaten, worden deze extra mandaten aan de deelnemende kapitaalvennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die deelnemende kapitaalvennootschappen.

Commentaar

- a. Voor de toepassing van § 1 van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers in dienst zijn van een deelnemende kapitaalvennootschap en/of een betrokken dochteronderneming of vestiging, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers in dienst is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

- b. Wat § 2, 1° van dit artikel betreft, wordt als een directe vertegenwoordiger in de bijzondere onderhandelingsgroep beschouwd, de vertegenwoordiger afkomstig van een bij de fusie betrokken deelnemende kapitaalvennootschap.
- c. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers en samenstelling van een reservelijst

Artikel 10

- § 1. De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.
- § 2. De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden in principe aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden van de deelnemende kapitaalvennootschappen en hun betrokken dochterondernemingen of vestigingen. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de betrokken dochterondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen deelnemende kapitaalvennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschap en de betrokken dochteronderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

- § 3. Onder de leden-werknemers kan zich een vertegenwoordiger van de representatieve werknemersorganisaties bevinden, die al dan niet een werknemer is van een deelnemende kapitaalvennootschap of een betrokken dochteronderneming of vestiging.

Artikel 11

Indien is voldaan aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 9, § 2 van deze overeenkomst, wordt het extra lid-werknemer of worden de extra leden-werknemers aangewezen overeenkomstig artikel 10 van deze overeenkomst.

Artikel 12

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende kapitaalvennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van de bijzondere onderhandelingsgroep heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst omvat een vervanger per lidstaat.

Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 13

Wanneer de leidinggevende of de bestuursorganen van de deelnemende kapitaalvennootschappen het gemeenschappelijke voorstel voor een grensoverschrijdende fusie wijzigen teneinde er nieuwe deelnemende kapitaalvennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen aan toe te voegen of sommige in het aanvankelijke gemeenschappelijke voorstel voor een grensoverschrijdende fusie bedoelde deelnemende kapitaalvennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen ervan uit te sluiten, dient op grond van artikel 6 van deze overeenkomst nieuwe informatie te worden verstrekt en dient overeenkomstig de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst een nieuwe bijzondere onderhandelingsgroep te worden opgericht.

Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen

Artikel 14

Aan de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen worden de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die op de reservelijst voorkomen, doorgegeven. Die bevoegde organen geven die informatie door aan de leiding van de betrokken dochterondernemingen of vestigingen.

Zodra de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen de voornoemde informatie overeenkomstig de eerste alinea van deze bepaling hebben ontvangen, beleggen zij een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep.

Artikel 15

De bijzondere onderhandelingsgroep heeft het recht om, met instemming van de in België gelegen bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, voorbereidende vergaderingen te beleggen voorafgaand aan de vergaderingen met die bevoegde organen.

Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 16

- § 1. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, in een schriftelijke overeenkomst regelingen met betrekking tot de medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap vast te stellen.
- § 2. Daartoe stellen alle bevoegde organen van alle deelnemende kapitaalvennootschappen de bijzondere onderhandelingsgroep in kennis van het voorstel voor en het verloop van de grensoverschrijdende fusie, tot dat de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap wordt ingeschreven.
- § 3. De bijzondere onderhandelingsgroep heeft bovendien tot taak de opdrachten uit te voeren die haar in het kader van de referentievoorschriften voor medezeggenschap in de artikelen 24 tot 31 van deze overeenkomst worden gegeven.

Voor de toepassing van de referentievoorschriften voor medezeggenschap, bedoeld in de artikelen 26 tot 31, alsook voor de toepassing van de artikelen 32 en 33 van deze overeenkomst, krijgt de bijzondere onderhandelingsgroep de naam van vertegenwoordigingsorgaan.

Commentaar

De werknemersmedezeggenschap bedoeld in § 1 van deze bepaling, bestrijkt de procedures met betrekking tot medezeggenschap van de werknemers in de onderneming of in het concern waarvan de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap de overheersende vennootschap is.

Paragraaf 2 van deze bepaling heeft tot doel de bijzondere onderhandelingsgroep bijvoorbeeld in staat te stellen een eventuele behoefte aan hersamenstelling te constateren als gevolg van veranderingen in de vorm die aanvankelijk voor de grensoverschrijdende fusie in het vooruitzicht werd gesteld.

Onderafdeling VIII - Werking

Artikel 17

In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze, met name door vertegenwoordigers van vakbondsorganisaties op communautair niveau. Die deskundigen kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur, eventueel om de samenhang op communautair niveau te bevorderen.

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de vertegenwoordigers van passende externe organisaties, waaronder vakbondsorganisaties, in kennis te stellen van het openen van onderhandelingen.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

De kostenvergoeding van de deelnemende kapitaalvennootschappen is beperkt tot slechts één deskundige, tenzij de partijen anders overeenkomen.

Artikel 18

De bijzondere onderhandelingsgroep kan besluiten de onderhandelingen met de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen te beëindigen of ze niet te openen en zich te verlaten op de voorschriften voor medezeggenschap van werknemers die gelden in de lidstaten waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar statutaire zetel heeft.

Voor een dergelijk besluit zijn de stemmen nodig van twee derde van de leden die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn.

Wanneer een dergelijk besluit is genomen, zijn de referentievoorschriften niet van toepassing.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Artikel 19

De uitgaven in verband met het functioneren van de bijzondere onderhandelingsgroep en met de onderhandelingen, worden gedragen door de deelnemende kapitaalvennootschappen teneinde de bijzondere onderhandelingsgroep in staat te stellen haar taak naar behoren uit te voeren.

Artikel 20

De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden. Deze meerderheid moet de volstreekte meerderheid van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen.

Elk lid beschikt over één stem.

Voor de besluiten van de bijzondere onderhandelingsgroep over een akkoord om de medezeggenschapsrechten in te perken, vergeleken met wat in de deelnemende kapitaalvennootschappen bestaat, zijn de stemmen vereist van twee derde van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, die ten minste twee derde van de in de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigde werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die werknemers vertegenwoordigen die in ten minste twee lidstaten in dienst zijn, indien de medezeggenschap ten minste 25 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen bestrijkt.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder inperking van de medezeggenschapsrechten verstaan, een gedeelte werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap of leden van die organen met betrekking tot wier benoeming de werknemersvertegenwoordigers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, dat geringer is dan het hoogste gedeelte dat in de deelnemende kapitaalvennootschappen van toepassing was.

Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen

Artikel 21

- § 1. De onderhandelingen vangen aan zodra de bijzondere onderhandelingsgroep geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden na de eerste vergadering tussen de geldig ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen.
- § 2. De bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten de in § 1 bedoelde onderhandelingsperiode te verlengen tot ten hoogste één jaar, te rekenen vanaf de eerste vergadering tussen de bijzondere onderhandelingsgroep en de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen.

HOOFDSTUK V - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 22

De overeenkomst heeft betrekking op de medezeggenschapsregelingen voor de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap die haar zetel heeft in België.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld. Zij moet worden ondertekend door de vertegenwoordigers van de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen alsook door de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep die de overeenkomst goedkeuren. Zij moet gedateerd zijn.

Artikel 23

De overeenkomst over de instelling van de medezeggenschapsregelingen voor de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap die haar zetel heeft in België, bepaalt op zijn minst het volgende :

- 1° de werkingssfeer van de overeenkomst;
- 2° de inhoud van de medezeggenschapsregelingen, onder meer, in voorkomend geval, het aantal van de leden in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap die de werknemers gerechtigd zijn te kiezen of te benoemen, of met betrekking tot wier benoeming de werknemers aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken, de procedures voor het kiezen of benoemen van die leden of het met betrekking tot hun benoeming aanbevelingen doen of bezwaar maken door de werknemers en de rechten van die leden;
- 3° de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de looptijd, de gevallen waarin opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor hernieuwde onderhandelingen.

De overeenkomst bepaalt dat zij voldoet aan de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst. Zij constateert het gedeelte van de werknemers dat vertegenwoordigd is door elk lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Commentaar

Wat punt 3° van dit artikel betreft, kunnen de partijen onder andere regels overeenkomen die in acht moeten worden genomen met betrekking tot veranderingen in de structuur van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap, grote personeelwijzigingen of verhuizing van de zetel van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap.

HOOFDSTUK VI - REFERENTIEVOORSCHRIFTEN

Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften

Artikel 24

- § 1. De referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap, zijn van toepassing vanaf de datum van inschrijving van die vennootschap in België :
- 1° indien de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep dit overeenkomen;
 - of
 - 2° indien er binnen de in artikel 21 bedoelde termijn geen overeenkomst is gesloten en
 - het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende kapitaalvennootschappen besluit ermee in te stemmen dat de referentievoorschriften, bedoeld in de artikelen 24 tot 31, worden toegepast en daardoor de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap voort te zetten;
 - en
 - de bijzondere onderhandelingsgroep niet het in artikel 18 bedoelde besluit heeft genomen om de onderhandelingen niet te openen of om reeds geopende onderhandelingen te beëindigen;
 - of

- 3° indien het bevoegde orgaan van elk van de deelnemende kapitaalvennootschappen ervoor kiest om zich zonder voorafgaande onderhandelingen rechtstreeks te onderwerpen aan de referentievoorschriften voor medezeggenschap, vervat in de wetgeving van de lidstaat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar zetel heeft, en zich vanaf de datum van inschrijving aan deze referentievoorschriften te houden.

In al de gevallen waarin er in de diverse deelnemende kapitaalvennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, wordt overeenkomstig artikel 7 toch een bijzondere onderhandelingsgroep samengesteld en geldt artikel 25 van deze overeenkomst.

§ 2. Bovendien zijn de referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap slechts van toepassing :

- 1° indien er vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in een of meer van de deelnemende kapitaalvennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die ten minste 33 1/3 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen bestreken;

of

- 2° indien er vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in een of meer van de deelnemende kapitaalvennootschappen een of meer vormen van medezeggenschap van toepassing waren die minder dan 33 1/3 % van het totale aantal werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen bestreken en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluit.

Artikel 25

In al de gevallen waarin krachtens artikel 24 de referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap van toepassing zijn en indien er in de diverse deelnemende kapitaalvennootschappen meer dan één vorm van medezeggenschap bestond, besluit de bijzondere onderhandelingsgroep welke van die vormen in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap moet worden ingevoerd. Dit besluit wordt genomen met inachtneming van de voorwaarden inzake meerderheid, bepaald in artikel 20 van deze overeenkomst.

De bijzondere onderhandelingsgroep licht de bevoegde organen van de deelnemende kapitaalvennootschappen in over de uit hoofde van dit artikel genomen besluiten.

Afdeling II - Referentievoorschriften voor medezeggenschap

Artikel 26

De werknemers van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap en van haar dochterondernemingen en vestigingen en/of hun vertegenwoordigingsorgaan hebben het recht om leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap te kiezen of te benoemen, of om met betrekking tot die benoeming aanbevelingen te doen of bezwaar te maken, voor een aantal dat gelijk is aan het hoogste van de aantallen dat vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap in de betrokken deelnemende kapitaalvennootschappen van toepassing was.

Artikel 27

Indien er vóór de inschrijving van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap, voor geen van de deelnemende kapitaalvennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft die vennootschap geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

Artikel 28

- § 1. Het vertegenwoordigingsorgaan besluit over de verdeling van de zetels in het toezicht-houdend of het bestuursorgaan onder de leden die de werknemers van de onderscheiden lidstaten vertegenwoordigen, of over de wijze waarop de werknemers van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap met betrekking tot de benoeming van de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan aanbevelingen kunnen doen of bezwaar kunnen maken.
- § 2. De zetels worden verdeeld naar verhouding van het aantal werknemers dat in elke lidstaat in dienst is van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap, haar dochter-ondernemingen en vestigingen.
- § 3. Indien de verdeling van de zetels meebrengt dat de werknemers van een of meer lidstaten niet vertegenwoordigd worden, wijst het vertegenwoordigingsorgaan deze lidstaten toch een zetel toe, eerst aan de staat waar de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap haar zetel heeft en vervolgens, indien die staat al vertegenwoordigd is, aan de lidstaat onder de andere nog niet vertegenwoordigde lidstaten, waarin het grootst aantal werknemers in dienst is.
- § 4. Bij toepassing van § 3 wordt de zetel opnieuw toegewezen op één van de volgende drie manieren :
- 1° De zetel die opnieuw wordt toegewezen, is een van de zetels die aanvankelijk waren toegewezen aan de lidstaat met de meeste zetels.
 - of
 - 2° Alle zetels, op één na, dienen naar verhouding verdeeld te worden. De aldus gereserveerde zetel wordt opnieuw toegewezen.
 - of
 - 3° Het reglement van orde van het vertegenwoordigingsorgaan legt de te volgen regels vast om te bepalen welke zetel opnieuw moet worden toegewezen.

Artikel 29

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van het toezichthoudend of het bestuursorgaan worden aangewezen of verkozen overeenkomstig artikel 10 van deze overeenkomst.

Artikel 30

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen het toezichthoudend of het bestuursorgaan in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de deelnemende kapitaalvennootschap of de betrokken dochteronderneming of vestiging, ontslag van het lid of verlies van het nationaal mandaat op basis waarvan de aanwijzing of de verkiezing als lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan heeft plaatsgehad.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van het toezichthoudend of het bestuursorgaan.

Die lijst omvat een vervanger per mandaat.

Artikel 31

Elk lid van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap dat door het vertegenwoordigingsorgaan is gekozen, benoemd of aanbevolen dan wel door de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers is gekozen of benoemd, is van rechtswege lid met dezelfde rechten en plichten als de leden die de aandeelhouders vertegenwoordigen, inclusief het stemrecht.

HOOFDSTUK VII - DIVERSE BEPALINGEN

Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de regelingen met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap

Artikel 32

Het in België gelegen bevoegde orgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap en het vertegenwoordigingsorgaan werken in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen bevoegde orgaan van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap en de leden van het vertegenwoordigingsorgaan in het kader van de regelingen met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap.

Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen en vestigingen van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap

Artikel 33

De leden van het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van het vertegenwoordigingsorgaan vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van het vertegenwoordigingsorgaan de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden in kennis kunnen stellen van de inhoud van de regelingen met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap.

Afdeling III - Statuut

Artikel 34

De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 35

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negenentwintig april tweeduizend en acht.

X X X

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Artikel 9 - Praktische voorbeelden

I. Voorbeeld 1 - De kapitaalvennootschappen A tot F gaan samen en zijn in vier verschillende lidstaten gelegen

A. Berekening van het aantal "gewone" leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)

De kapitaalvennootschappen A tot F gaan een fusie aan. Ze stellen in totaal 7.000 werknemers tewerk. Voor elke 10 % van de werknemers (700) of een deel daarvan wordt per lidstaat, volgens deelnemende kapitaalvennootschappen en betrokken dochterondernemingen of vestigingen, een mandaat toegewezen.

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A : 120	-	120	1,7 % : 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap B : 500	Vennootschap C : 1.000	1.500	21,4 % : 3 mandaten	
Spanje	Vennootschap D : 5.000	Vennootschap E : 320	5.320	76 % : 8 mandaten	
Luxemburg	-	Vennootschap F : 60	60	0,86 % : 1 mandaat	
			7.000	13 mandaten	

B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende kapitaalvennootschap die ophoudt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

Land	Aantal mandaten per land	Aantal mandaten per land	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A : 1	0	1
Frankrijk	Vennootschap B : 1	Vennootschap C : 1	2
Spanje	Vennootschap D : 1	Vennootschap E : 1	2
Luxemburg	0	Vennootschap F : 1	1
			6 mandaten

2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

Variant 1

a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

- In België is het "gewone" lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van kapitaalvennootschap A : geen extra mandaat voor België (regel van de directe vertegenwoordiging).
- In Frankrijk is een "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een "vrijgestelde" van de betrokken sector (kapitaalvennootschap B) terwijl de tweede een vertegenwoordiger is van een dochteronderneming van kapitaalvennootschap C : één extra mandaat omdat er voor kapitaalvennootschap B dubbele vertegenwoordiging is daar de "vrijgestelde" wordt verondersteld de werknemers van kapitaalvennootschap B te vertegenwoordigen.
- In Spanje hebben de twee "gewone" vertegenwoordigers in de BOG een mandaat in elk van de twee deelnemende kapitaalvennootschappen D en E : volgens de regel van de directe vertegenwoordiging, heeft Spanje geen extra mandaat.
- In Luxemburg is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG eveneens een "vrijgestelde" van de sector : de regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en er is geen extra mandaat.

In totaal zou maar één extra mandaat toegewezen worden aan kapitaalvennootschap C.

b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten".

De BOG telt 13 "gewone" leden. Er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen. Hier kan, op grond van de toepassing van de voorgaande regels, maar één extra mandaat toegewezen worden. De regel inzake vermindering van het aantal extra mandaten wordt hier dus niet toegepast.

Variant 2

a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

- In België is het "gewone" lid van de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van een dochteronderneming van kapitaalvennootschap A : er wordt één extra mandaat toegewezen aan België.
- In Frankrijk en Spanje zijn de twee "gewone" leden van de BOG ook vertegenwoordigers van het personeel van een dochteronderneming van de kapitaalvennootschappen B en C en van een dochteronderneming van de kapitaalvennootschappen D en E : er worden twee extra mandaten toegewezen aan Frankrijk en twee extra mandaten aan Spanje.
- In Luxemburg is het "gewone" lid van de BOG een "vrijgestelde" van de sector. De regel van de dubbele vertegenwoordiging geldt en Luxemburg heeft geen extra mandaat.

In totaal zouden in beginsel vijf extra mandaten toegewezen moeten worden.

- b. Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

Op grond van de regels inzake niet-cumulatie, uitgelegd in punt a. hierboven, zouden vijf extra mandaten toegewezen moeten worden .

Aangezien de BOG echter 13 "gewone" leden telt, kunnen slechts 3 extra mandaten toegewezen worden.

De extra mandaten worden "aan de kapitaalvennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die kapitaalvennootschappen ".

Dat geeft het volgende resultaat :

- kapitaalvennootschap D in Spanje heeft 5.000 werknemers en heeft recht op het eerste mandaat ;
- kapitaalvennootschap C in Frankrijk heeft 1.000 werknemers en heeft recht op het tweede mandaat;
- kapitaalvennootschap A in België heeft 120 werknemers (terwijl kapitaalvennootschap B in Frankrijk 500 werknemers tewerkstelt, maar de richtlijn bepaalt dat extra mandaten worden toegekend aan kapitaalvennootschappen in verschillende lidstaten) en krijgt het derde extra mandaat.

II. Voorbeeld 2 - De kapitaalvennootschappen A tot R gaan samen en zijn in drie verschillende lidstaten gelegen

A. Berekening van het aantal "gewone" leden" van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A 1.000	Vennootschap B 900	Vennootschap C 800	Vennootschap D 600	Vennootschap E 500	Vennootschap F 500	4.300	7,4 % : 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap G 10.000	Vennootschap H 900	Vennootschap I 800	Vennootschap J 7.000	Vennootschap K 6.000	Vennootschap L 5.000	29.700	51,2 % : 6 mandaten	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M 4.000	Vennootschap N 3.000	Vennootschap O 2.000	Vennootschap P 1.000	Vennootschap Q 5.000	Vennootschap R 9.000	24.000	47,37 % : 5 mandaten	
							58.000	12 mandaten	

B. Berekening van het aantal extra mandaten

1. Beginsel - In elke lidstaat : een mandaat per deelnemende kapitaalvennootschap

Land	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Aantal mandaten	Totale aantal mandaten per land
België	Vennootschap A : 1	Vennootschap B : 1	Vennootschap C : 1	Vennootschap D : 1	Vennootschap E : 1	Vennootschap F : 1	6
Frankrijk	Vennootschap G : 1	Vennootschap H : 1	Vennootschap I : 1	Vennootschap J : 1	Vennootschap K : 1	Vennootschap L : 1	6
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M : 1	Vennootschap N : 1	Vennootschap O : 1	Vennootschap P : 1	Vennootschap Q : 1	Vennootschap R : 1	6
							18 mandaten

2. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

Variant 1

a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

- In België is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van kapitaalvennootschap A : kapitaalvennootschap A "verliest" dus haar recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
- In Frankrijk worden twee van de zes "gewone" mandaten ingenomen door vertegenwoordigers van de betrokken sector (voor de kapitaalvennootschappen H en I); vennootschap G wordt vertegenwoordigd door een van de vertegenwoordigers van het personeel van die kapitaalvennootschap net als de kapitaalvennootschappen J, K en L : Frankrijk heeft dus geen extra mandaat.
- In het Verenigd Koninkrijk zijn alle "gewone" leden in de BOG vakbondsafgevaardigden van de betrokken sector : het Verenigd Koninkrijk heeft dus geen extra mandaat.

In totaal zouden vijf extra mandaten worden toegewezen.

cao nr. 94 - bijlage

- b. ~~Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten".~~

De BOG telt 12 "gewone" leden, d.i. een mogelijkheid van 2 extra mandaten. Alleen België kan extra mandaten toekennen (er zijn geen "verschillende lidstaten"), maar in plaats van de vijf mandaten die voortvloeien uit de toepassing van de voorgaande regels, zullen maar twee mandaten effectief worden toegewezen.

Variant 2

- a. Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

- In België is de "gewone" vertegenwoordiger in de BOG een vertegenwoordiger van het personeel van kapitaalvennootschap A : kapitaalvennootschap A "verliest" dus het recht op een extra lid; België kan bijgevolg vijf extra mandaten hebben.
- In Frankrijk worden de kapitaalvennootschappen H en I vertegenwoordigd door afgevaardigden van de sector : ze hebben dus geen recht op een extra mandaat. De kapitaalvennootschappen G, J, K en L worden vertegenwoordigd door afgevaardigden uit dochterondernemingen en behouden elk hun recht op een extra mandaat (dus vier extra mandaten).
- In het Verenigd Koninkrijk worden de kapitaalvennootschappen N, O en P vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de sectoren, kapitaalvennootschap R door een afgevaardigde van het personeel van de onderneming en kapitaalvennootschappen M en Q door de afgevaardigden van dochterondernemingen : er zouden dus twee extra mandaten moeten worden toegekend aan het Verenigd Koninkrijk.

In totaal zouden elf extra mandaten moeten worden toegewezen.

- b. ~~Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten".~~

De BOG telt 12 leden. Er kunnen twee extra mandaten toegewezen worden. Ze worden "aan de kapitaalvennootschappen in verschillende lidstaten toegekend in dalende volgorde van het aantal werknemers in die kapitaalvennootschappen".

Dat geeft het volgende resultaat :

Voor België :	Kapitaalvennootschap B :	900 werknemers
	Kapitaalvennootschap C :	800 werknemers
	Kapitaalvennootschap D :	600 werknemers
	Kapitaalvennootschap E :	500 werknemers
	Kapitaalvennootschap F :	500 werknemers

Voor Frankrijk : Kapitaalvennootschap G : 10.000 werknemers
Kapitaalvennootschap J : 7.000 werknemers
Kapitaalvennootschap K : 6.000 werknemers
Kapitaalvennootschap L : 5.000 werknemers
Voor het Verenigd Koninkrijk : Kapitaalvennootschap M : 4.000 werknemers
Kapitaalvennootschap Q : 5.000 werknemers

De kapitaalvennootschappen G en Q krijgen dus de extra mandaten.

III. Voorbeeld 3 - De kapitaalvennootschappen A tot R gaan samen en zijn in tien verschillende lidstaten gelegen

A. Variant 1

1. Berekening van het aantal "gewone" leden van de BOG

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A : 120	Vennootschap B : 150	270	4,2 % : 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C : 500	Vennootschap D : 600	1.100	17,3 % : 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E : 550	Vennootschap F : 450	1.000	15,7 % : 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G : 400	400	6,3 % : 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H : 350	Vennootschap I : 400	750	11,8 % : 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J : 600	Vennootschap K : 150	750	11,8 % : 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1 % : 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M : 100	Vennootschap N : 440	540	8,5 % : 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O : 60	Vennootschap P : 540	600	9,4 % : 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q : 520	Vennootschap R : 100	620	9,7 % : 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

2. Berekening van het aantal extra mandaten

- a. Beginsel - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende kapitaalvennootschap die op-
houdt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

België	:	2 mandaten
Frankrijk	:	2 mandaten
Duitsland	:	2 mandaten
Nederland	:	1 mandaat
Oostenrijk	:	2 mandaten
Spanje	:	2 mandaten
Italië	:	1 mandaat
VK	:	2 mandaten
Ierland	:	2 mandaten
Zweden	:	2 mandaten

18 mandaten

b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

- 1) Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke kapitaalvennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.

- 2) Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten".

De BOG telt 14 "gewone" leden : er kunnen dus slechts 3 extra mandaten worden toegewezen.

De kapitaalvennootschappen D (Frankrijk) en J (Spanje) hebben de meeste werknemers (600) en krijgen de eerste twee mandaten. Het derde mandaat wordt toegekend aan kapitaalvennootschap E (Duitsland) die 550 werknemers tewerkstelt.

B. Variant 2

1. Berekening van het aantal "gewone" leden van de BOG

We gaan uit van het vorige voorbeeld maar wijzigen het aantal werknemers in de kapitaalvennootschappen C en D (Frankrijk), E en F (Duitsland), J en K (Spanje) en Q en R (Zweden).

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A : 120	Vennootschap B : 150	270	4,2 % : 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C : 550	Vennootschap D : 550	1.100	17,3 % : 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E : 530	Vennootschap F : 470	1.000	15,7 % : 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G : 400	400	6,3 % : 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H : 350	Vennootschap I : 400	750	11,8 % : 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J : 500	Vennootschap K : 250	750	11,8 % : 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L : 325	-	325	5,1 % : 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M : 100	Vennootschap N : 440	540	8,5 % : 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O : 60	Vennootschap P : 540	600	9,4 % : 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q : 530	Vennootschap R : 90	620	9,7 % : 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

2. Berekening van het aantal extra mandaten

- a. Beginсел - In elke lidstaat : een extra mandaat per deelnemende kapitaalvennootschap die op-houdt als afzonderlijk juridisch lichaam te bestaan

Net als in variant 1 geeft dit als resultaat : 18 mandaten.

b. Toepassing van de regels inzake niet-cumulatie en vermindering

1) Geen directe vertegenwoordiger of dubbele vertegenwoordiging

In alle betrokken lidstaten worden de werknemers van de deelnemende kapitaalvennootschappen die een fusie zijn aangegaan, vertegenwoordigd door een afgevaardigde van de werknemers van een dochteronderneming. Elke kapitaalvennootschap behoudt dus het recht op extra mandaten.

2) Geen verhoging met meer dan 20 % van het aantal mandaten vergeleken met het aantal "gewone" mandaten"

Er kunnen drie extra mandaten toegewezen worden :

- de kapitaalvennootschappen C en D (beide in Frankrijk) hebben elk 550 werknemers: Frankrijk zal dus een regeling moeten opzetten om één extra mandaat toe te wijzen (de richtlijn bepaalt dat de mandaten aan kapitaalvennootschappen in verschillende lidstaten worden toegekend);
- kapitaalvennootschap P (Ierland) stelt 540 werknemers tewerk en krijgt het tweede mandaat;
- de kapitaalvennootschappen E (Duitsland) en Q (Zweden) hebben elk 530 werknemers: de richtlijn stelt hier geen regel vast om te bepalen welke kapitaalvennootschap het mandaat zal krijgen¹.

¹ Er kan eventueel gedacht worden aan de kapitaalvennootschap in de lidstaat waar in totaal de meeste werknemers tewerkgesteld zijn.

INHOUDSOPGAVE

	<u>Blz.</u>
HOOFDSTUK I - ONDERWERP EN TOEPASSINGSGEBIED (Artikelen 1 tot 3)	1
HOOFDSTUK II - DEFINITIES (Artikel 4)	3
HOOFDSTUK III - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS (Artikel 5)	6
HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE PROCEDURE EN BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP	7
Afdeling I - Tenuitvoerlegging van de procedure en verstrekking van voorafgaande informatie (Artikel 6)	7
Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep	7
Onderafdeling I - Instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep (Artikel 7)	7
Onderafdeling II - Geest van samenwerking (Artikel 8)	7
Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep (Artikel 9)	8
Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde ledenwerknemers en samenstelling van een reservelijst (Artikelen 10 tot 12)	9
Onderafdeling V - Aanpassing van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep (Artikel 13)	10
Onderafdeling VI - Informatie betreffende de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en vergaderingen (Artikelen 14 en 15)	10
Onderafdeling VII - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep (Artikel 16)	10
Onderafdeling VIII - Werking (Artikelen 17 tot 20)	11
Onderafdeling IX - Duur van de onderhandelingen (Artikel 21)	12

HOOFDSTUK V - INHOUD VAN DE OVEREENKOMST (Artikelen 22 en 23)	12
HOOFDSTUK VI - REFERENTIEVOORSCHRIFTEN	13
Afdeling I - Toepassingsvoorwaarden inzake de referentievoorschriften (Artikelen 24 en 25)	13
Afdeling II - Referentievoorschriften voor medezeggenschap (Artikelen 26 tot 31)	14
HOOFDSTUK VII - DIVERSE BEPALINGEN	16
Afdeling I - Werking van het vertegenwoordigingsorgaan en van de regelingen met betrekking tot de werknemersmedezeggenschap (Artikel 32)	16
Afdeling II - Middelen die moeten worden verschaft aan de in België tewerkgestelde leden van het vertegenwoordigingsorgaan en werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen en vestigingen van de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap (Artikel 33)	16
Afdeling III - Statuut (Artikel 34)	16
HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN (Artikel 35)	16
BIJLAGE	

Wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de onderneming

(B.S. 9 februari 2009)

Titel IV. De gerechtelijke reorganisatie

Hoofdstuk III. De gerechtelijke reorganisatie door een collectief akkoord

Art. 44. Indien de procedure van gerechtelijke reorganisatie tot doel heeft het akkoord van de schuldeisers te verkrijgen over een reorganisatieplan, legt de schuldenaar minstens veertien dagen voor de rechtszitting bepaald in het vonnis bedoeld in artikel 24, § 3, een plan ter griffie neer.

Art. 48. Het reorganisatieplan beschrijft de rechten van alle personen die titularis zijn van :

- schuldvorderingen in de opschorting;
- schuldvorderingen die zullen ontstaan ten gevolge van de stemming of de homologatie van het reorganisatieplan,

dit, ongeacht de hoedanigheid ervan, de zakelijke of persoonlijke zekerheid die ze zeker stelt, het bijzonder of algemeen voorrecht dat met de schuldvordering gepaard gaat of het feit dat de titularis de hoedanigheid van schuldeiser-eigenaar of enige andere hoedanigheid heeft.

Art. 49. Het plan vermeldt de voorgestelde betalingstermijnen en de verminderingen op de schuldvorderingen in de opschorting, in kapitaal en intresten. Het kan in de omzetting van schuldvorderingen in aandelen voorzien, alsook in een gedifferentieerde regeling voor bepaalde categorieën van schuldvorderingen, onder meer op grond van de omvang of van de aard ervan. Het plan kan eveneens in een maatregel voorzien voor de verzaking aan de interesten of de herschikking van de betaling ervan, alsook in de prioritaire aanrekening van de bedragen die zijn gerealiseerd op de hoofdsom van de schuldvordering.

Het plan kan ook de gevolgen evalueren die de goedkeuring van het plan zou meebrengen voor de betrokken schuldeisers.

Het kan ook bepalen dat geen schuldvergelijking mogelijk zal zijn tussen de schuldvorderingen in de opschorting en de schulden van de schuldeiser-titularis die zijn ontstaan na de homologatie. Een dergelijk voorstel kan niet gedaan worden met betrekking tot samenhangende vorderingen.

Wanneer de continuïteit van de onderneming een vermindering van de loonmassa vereist, wordt in een sociaal luik van het reorganisatieplan voorzien, voor zover over een dergelijk plan niet eerder was onderhandeld. In voorkomend geval kan het in ontslagen voorzien.

Bij de uitwerking van dit plan worden de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of, indien er geen is, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging gehoord.

Hoofdstuk IV. De gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag

Art. 59 §1. De overdracht onder gerechtelijk gezag van het geheel of een gedeelte van de onderneming of van haar activiteiten kan door de rechtbank bevolen worden met het oog op het behoud ervan wanneer de schuldenaar ermee instemt in zijn verzoekschrift tot gerechtelijke reorganisatie of later in de loop van de procedure.

Als de schuldenaar in de loop van de procedure instemt met een overdracht onder gerechtelijk gezag, worden de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, indien er geen is, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging, of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging gehoord.

Art. 62. De aangewezen gerechtsmandataris organiseert en verricht de door de rechtbank bevolen overdracht door de verkoop of de overdracht van de voor het behoud van het geheel of een gedeelte van de economische activiteit van de onderneming noodzakelijke of nuttige roerende of onroerende activa.

Hij wint offertes in en waakt bij voorrang over het behoud van het geheel of een gedeelte van de activiteit van de onderneming, rekening houdend met de rechten van de schuldeisers. Indien er verscheidene vergelijkbare offertes zijn, geeft de rechtbank de voorkeur aan de offerte die het behoud van de werkgelegenheid garandeert door een sociaal akkoord waarover is onderhandeld.

Daartoe stelt hij een of meer ontwerpen van gelijktijdige of opeenvolgende verkopen op, met vermelding van de stappen die hij heeft ondernomen, de voorwaarden van de voorgenomen verkoop en de rechtvaardiging van zijn ontwerpen, en voegt hij voor elke verkoop een ontwerp van akte bij.

Hij deelt zijn ontwerpen mee aan de gedelegeerd rechter en, bij verzoekschrift op tegenspraak, waarvan minstens twee dagen voor de zitting kennis wordt gegeven aan de schuldenaar, vraagt hij aan de rechtbank de machtiging om te kunnen overgaan tot de uitvoering van de voorgestelde verkoop.

Art. 63. Wanneer de verkoop betrekking heeft op onroerende goederen, wordt het ontwerp van akte daartoe opgesteld door een door de gerechtsmandataris aangestelde notaris en wordt er een evaluatieverslag bijgevoegd evenals een getuigenschrift van de hypotheekbewaarder dat dateert van na het openen van de reorganisatieprocedure en dat melding maakt van de bestaande inschrijvingen en van elke overschrijving van bevelen of beslagen op de genoemde onroerende goederen.

Wanneer de verkoop betrekking heeft op een onroerend goed of een handelszaak, worden alle personen gehoord die beschikken over een inschrijving of een kantmelding op het betrokken onroerend goed of over een inschrijving op de betrokken handelszaak.

Ongeacht het voorwerp van de verkoop, roept de gerechtsmandataris de schuldenaar op voor het verzoekschrift wordt neergelegd.

De personen bedoeld in het tweede lid en de schuldenaar kunnen de rechtbank bij verzoekschrift vorderen haar toelating te onderwerpen aan bepaalde voorwaarden, zoals het bepalen van een minimumverkoopprijs.

Art. 64 §1. Op verslag van de gedelegeerd rechter verleent de rechtbank de met toepassing van artikel 62, vierde lid gevorderde machtiging, indien de voorgenomen verkoop voldoet aan de in het tweede lid van hetzelfde artikel vastgestelde voorwaarden.

De rechtbank hoort de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of, indien er geen is, in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, indien er geen is, de vakbondsafvaardiging, of, indien er geen is, een werknemersafvaardiging.

Wanneer een ontwerp van verkoop verscheidene voorstellen in aanmerking neemt van verschillende kandidaat-kopers of houdende verschillende voorwaarden, beslist de rechtbank.

Wanneer de verkoop betrekking heeft op roerende goederen en het ontwerp van verkoop voorziet in de openbare verkoop ervan, wijst het vonnis de gerechtsdeurwaarder aan die belast wordt met de verkoop en er de prijs van zal innen.

§ 2. Het vonnis dat de verkoop toestaat, wordt bij uittreksel bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad en medegedeeld aan de schuldeisers door toedoen van de met de overdracht gelaste gerechtsmandataris, met vermelding van de naam van de aangestelde notaris of van de door de rechtbank aangewezen gerechtsdeurwaarder.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009

BETREFFENDE HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

VERSLAG

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners zich voorgenomen om, naast hun andere initiatieven in dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met de bedoeling dat elke onderneming een alcohol- en drugsbeleid zou voeren.

Er wordt in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);
- regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;
- procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of drugsgebruik;
- procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen is absoluut noodzakelijk om verschillende redenen ...

De gevolgen van alcohol- en drugsgebruik stoppen immers niet aan de bedrijfspoort. Het is de bedoeling dat elke onderneming een instrument zou ontwikkelen om functioneringsproblemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen en werknemers zo nodig naar hulpverleners door te verwijzen, zodat zij zich kunnen herpakken en hun werk en functie kunnen behouden.

In eerste instantie dringt het aanpakken van de alcohol- en drugsproblematiek in de ondernemingen zich op omdat het tot de wettelijke taak van de werkgever behoort om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 5, § 1 welzijnswet van 4 augustus 1996).

Maar functioneringsproblemen door alcohol en drugs kunnen gevolgen hebben op een veelheid van terreinen die niet enkel te maken hebben met veiligheid en waakzaamheid, maar ook met stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie), pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag), verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevend, bedrijfscultuur en imago.

Tegelijkertijd bieden al deze elementen aanknopingspunten om mensen met een alcohol- of drugprobleem te motiveren om iets te doen aan hun probleem, waarbij zowel de werknemer(s) als de werkgever baat hebben.

De collectieve arbeidsovereenkomst wil geen kant-en-klaar alcohol- en drugbeleid voor elke onderneming aanreiken...

Elk bedrijf is anders en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het vlak van alcohol en drugs. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid vereist dat er over dit beleid in de onderneming een consensus bestaat.

Daarom is er geopteerd voor een kader-collectieve arbeidsovereenkomst die voldoende ruimte laat voor differentiatie van het beleid naargelang de consensus die in de onderneming kan gevonden worden over de uitgangspunten van het beleid en de mogelijkheden en middelen van de concrete onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot het uitzetten van bakens voor een beleid dat in de ondernemingen wordt uitgedacht ...

Aan de regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag :

1. Alcohol- of drugproblemen van een werknemer kunnen in de onderneming best aangepakt worden door de betrokkene aan te spreken op basis van zijn arbeidsprestaties en werkrelaties (in casu zijn disfunctioneren).

Dit impliceert tevens dat functioneringsproblemen tengevolge van alcohol- en druggebruik best ook behandeld worden zoals alle andere functioneringsproblemen.

Het alcohol-en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid : medewerkers worden aangesproken op hun functioneren, eventueel ook geformaliseerd in functionerings-, beoordelings-, en evaluatiesprekken.

2. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag, aangezien alcohol- en drugproblemen deel kunnen uitmaken van een zekere bedrijfscultuur terzake en omdat voorbeeldgedrag van de leiding motiverend werkt voor alle medewerkers. Dit belet natuurlijk niet dat bij de uitwerking van de regels inzake alcohol-en drugbeleid rekening wordt gehouden met de specifieke risico's verbonden aan bepaalde activiteiten of functies.
3. Aangezien een alcohol- en drugbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, is het van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt. Alhoewel cijfergegevens schaars zijn, zijn er indicaties dat bedrijven in België nog altijd voornamelijk geconfronteerd worden met alcoholproblemen. Medicatieproblemen komen op de tweede plaats, drugs komen er ver achter, alhoewel het gebruik de laatste jaren meer wordt gesignaleerd.

Een alcohol- en drugbeleid heeft best aandacht voor de specificiteit van elk middel - bijvoorbeeld de mogelijke strafbaarheid van druggebruik - maar vertrekt van eenzelfde objectief gegeven, het functioneren van de betrokkene.

4. De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs.

Het kader dat de collectieve arbeidsovereenkomst aanreikt is geworteld in de bestaande welzijnsreggeving ...

Aangezien het preventief alcohol- en drugbeleid integraal deel uitmaakt van het in de onderneming te voeren welzijnsbeleid, zijn een groot aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst schatplichtig aan de bestaande regelgeving terzake, die in de collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt wordt in haar toepassing op de problematiek van alcohol- en druggebruik in de onderneming, in het bijzonder :

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers; en
- het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

... een efficiënt alcohol- en drugbeleid is mogelijk gebaseerd op vier pijlers ...

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om in de ondernemingen een preventief beleid ingang te doen vinden gericht op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs. De vier mogelijke pijlers van een efficiënt alcohol- en drugbeleid zijn :

- voorlichting en vorming;
- regels;
- procedures bij acuut en chronisch misbruik; en
- hulpverlening.

Voorlichting en vorming zijn van groot belang in de preventieve benadering die de collectieve arbeidsovereenkomst voorstaat, want hierdoor kan het gedrag van mensen beïnvloed worden om hun gezondheid in stand te houden of te bevorderen.

Bovendien is het, om probleemsituaties vroegtijdig gesignaleerd te krijgen, nodig dat de thematiek bespreekbaar is in de onderneming, dat wat verwacht wordt van elkeen in de onderneming duidelijk is, evenals bij wie en op welke manier men met een probleem terecht kan (artn. 7 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook het opstellen van regels terzake zal in belangrijke mate een preventieve werking hebben doordat zij de grenzen aangeven om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te vermijden.

Het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming wordt best op maat van de onderneming gesneden.

Het is van belang voor een voldoende groot draagvlak ten aanzien van de uitgangspunten en de doelstellingen van het beleid te zorgen; dit komt de effectiviteit van het beleid ten goede. De uitwerking ervan gebeurt door een ruime beleidsgroep (preventiediensten, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad, de hiërarchische lijn), die te werk gaat op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld vertrekkend van een knelpuntenanalyse door bevraging van het personeel.

De krijtlijnen van het beleid worden vastgelegd in een beleids- of intentieverklaring. De werkgever dient de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid, geconcretiseerd in een beleids- of intentieverklaring, enkel verder uit te werken voorzover de realisatie van deze uitgangspunten en doelstellingen dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

Voor zover nodig worden de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid in een tweede fase verder uitgewerkt in regels inzake het gebruik en de beschikbaarheid (of niet) van alcohol en drugs op het werk (bijvoorbeeld wat kan verbruikt worden, voor welke personen welk beleid, de procedure voor uitzonderingen, het verbruik in de refter, bij feestjes en de ontvangst van derden in de onderneming) (art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Indien een functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs zich aandient, moet voor zover nodig een kader aangereikt worden aan de leidinggevenden en alle medewerkers om hier op een gestandaardiseerde wijze mee om te gaan (procedures).

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid indien de werkgever de in paragraaf 4 van artikel 3 opgesomde maatregelen genomen heeft. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de voorwaarden waaronder bepaalde alcohol- of drugtesten, zoals ademtesten en psychomotorische testen, die niet geijkt zijn, toegelaten zijn.

Verder moet de onderneming er over waken dat de noodzakelijke hulp aan de betrokkene wordt aangeboden met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor zijn privacy. De rol van de preventieadviseurs in het alcohol- en drugbeleid van een onderneming wordt verduidelijkt in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De procedures die binnen de onderneming worden uitgewerkt voor het omgaan met functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs kunnen de noodzakelijke parallele en complementaire rol van de leidinggevenden en de bedrijfshulpverleners in de opvolging van het functioneren van de betrokkenen in de verf zetten.

... en wordt met inachtneming van de nodige transparantie in de ondernemingen gevoerd.

De collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de ondernemingen een preventief alcohol- en drugbeleid uitwerken en uitvoeren met inachtneming van de nodige transparantie ten aanzien van de werknemers.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die terzake in de onderneming genomen zullen worden (artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Deze maatregelen dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden zonder dat hiervoor de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement dient gevolgd te worden (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eventuele tweede fase worden de maatregelen, die een verdere uitwerking van het beleid zijn, in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen.

Het is daarom belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen. Consensus over het beleid zal tevens de effectiviteit ervan bevorderen.

Daarnaast kan de werkgever de verschillende maatregelen van het beleid met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgever moet de werknemers tevens de nodige voorlichting en vorming geven met betrekking tot het beleid.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009 BETREFFENDE

HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGBELEID

IN DE ONDERNEMING

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op de uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996, inzonderheid het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen om, naast hun andere activiteiten in dit kader, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers ...

op 1 april 2009 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken, het te voorkomen en te verhelpen, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers.

Deze overeenkomst wil de minimale voorwaarden bepalen waaraan een preventief alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming moet voldoen, inzonderheid op het vlak van de door de werkgever te nemen maatregelen, de voorlichting en de opleiding van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie ervan.

Commentaar

- Elke werkgever moet de nodige maatregelen treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 5, § 1, eerste lid van de wet welzijn). Het gebruik van alcohol en drugs op het werk of met invloed op het werk is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden.

Een preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom deel uitmaken van een goed gestructureerd welzijnsbeleid in de onderneming, waarbij de in artikel 5, § 1, tweede lid van de wet welzijn omschreven algemene preventiebeginselen worden toegepast.

Er zijn uiteraard ook economische motieven voor het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen, zoals het verbeteren van de productiviteit en het verminderen van absentieïsme.

Het vermijden of beperken van de nadelen verbonden aan het probleemgebruik van alcohol of drugs komt dus ten goede aan zowel de werknemers als de werkgever.

- De onderhavige overeenkomst neemt het functioneren van de betrokkene op het werk als graadmeter voor het preventief alcohol- en drugbeleid van een onderneming.

Relevant voor de werkcontext is het “probleemgebruik” van alcohol of drugs. Hiermee wordt verwezen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving. Termen zoals “alcoholisme”, “verslaving”, “misbruik”, “afhankelijkheid” daarentegen leggen de nadruk eerder op de fysiologische en psychische problemen die voortvloeien uit middelengebruik.

Het zal vaak gaan om een louter vermoeden van alcohol- of druggebruik. Om redenen van objectiviteit en efficiëntie verdient het aanbeveling de betrokkene op zijn functioneren aan te spreken en een functioneringsprobleem dat mogelijkjs veroorzaakt wordt door alcohol- of druggebruik ook te behandelen zoals elk ander functioneringsprobleem.

Het preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom tevens kaderen in het globaal personeelsbeleid van een onderneming, waarbij het functioneren van de medewerkers wordt opgevolgd, besproken en geëvalueerd.

Het preventief alcohol- en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren.

De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen en het vroegtijdig opsporen van functioneringsproblemen door alcohol en drugs en op het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden, om zo de herstelkans te vergroten.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

- § 1. De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik collectief te voorkomen en te verhelpen.

Bij de uitwerking van dit preventief alcohol- en drugbeleid houdt de werkgever er rekening mee dat dit beleid aangepast dient te zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen.

- § 2. Om een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren, neemt de werkgever ten minste de in paragraaf 3 opgesomde maatregelen, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8.
- § 3. In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de kriteriën bevat van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming.
- § 4. In een tweede fase, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, kan de werkgever deze uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8, door :
1. regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op :
 - * de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
 - * het binnenbrengen van alcohol en drugs; en
 - * het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
 2. de procedures te bepalen die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en
 3. de werkwijze en procedure vast te leggen die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.
- § 5. Indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, bepaalt de werkgever die de in paragraaf 4 opgesomde maatregelen genomen heeft de nadere regels die hierbij gehanteerd moeten worden en dit met inachtneming van de voorwaarden voor het afnemen van bepaalde testen opgenomen in artikel 4. Het gaat meer bepaald om :

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De werkgever bepaalt deze elementen en maakt deze kenbaar in overeenstemming met artikel 8.

Commentaar

- Het preventief alcohol- en drugbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de preventieprincipes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk (artikel 5, § 1, tweede lid, i van de wet welzijn).

- De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugbeleid bepalen, gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, passende maatregelen genomen worden.

Voor meer homogene sectoren zal het mogelijk zijn dat het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning biedt aan de ondernemingen voor de invulling van het beleid.

- Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag. Wanneer collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.
- Voor het preventief alcohol- en drugsbeleid van een onderneming is het “werkgerelateerd” alcohol- en drugsgebruik relevant. Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, “specifieke aangelegenheden” op het werk en de weg van en naar het werk.
- De werkgever dient het initiatief te nemen om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring. Hij kan dit enkel verder uit te werken door middel van de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

- Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid. Daar waar de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 3 verplicht deel uitmaken van het te voeren alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen, is testen op alcohol of drugs een facultatief onderdeel van het alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen.

Uit artikel 3 volgt tevens dat het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugstesten.

- Evenwel kan de werkgever enkel overgaan tot het testen op alcohol of drugs in zijn onderneming indien de maatregelen opgesomd in § 4 genomen werden.

Testen op alcohol of drugs is in elk geval enkel toegelaten voor preventiedoeleinden, net zoals ook de maatregelen die verplicht deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van een onderneming als uitgangspunt de preventieprincipes van de wet welzijn en afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid hebben.

Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tot doorverwijzing van de betrokkene naar de bedrijfshulpverlening of tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer en kan mogelijks van invloed zijn op de toewijzing van bepaalde functies. Alles zal afhangen van de concrete situatie (het optreden bij functioneringsproblemen ten gevolge van een acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen) en van de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd. In geval van positief testresultaat bij bepaalde testen, kan het aangewezen zijn om in een verweer-mogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien.

- Om in een onderneming alcohol- of drugstesten te kunnen uitvoeren, dient deze mogelijkheid opgenomen te worden in het arbeidsreglement, op basis van artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Tevens dienen de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen te worden.

Wat het bepalen van de doelgroep(en) betreft die aan alcohol- of drugstesten kan (kunnen) onderworpen worden, is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een onderneming wordt beslist dat alcohol- of drugstesten enkel zullen afgenomen worden van personen die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, zoals omschreven in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, uitoefenen.

Artikel 4

Het testen op alcohol of drugs van werknemers is enkel toegelaten indien de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden :

1. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
2. De werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doel. Inzonderheid mag het nastreven van dit doel niet tot gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
3. De alcohol- of drugstest dient, uitgaand van dit doel, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn;
4. Een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen;

5. De mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol-of drugstest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming.
6. De verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten is verboden.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Commentaar

- Artikel 4 heeft enkel betrekking op alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Het gaat dus niet om “biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer” (artikel 3, § 1 van de wet van 28 januari 2003).

Het gaat eerder om testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet-geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie. Het resultaat van zo’n test heeft geen bewijswaarde en kan dus op zichzelf geen sanctie staven. Op zich zal het testresultaat niet volstaan om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen, maar het kan wel een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.

- In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop vereist artikel 4 het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Aan het transparantiebeginsel wordt voldaan met de bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers, zoals uitgewerkt in de artikelen 6, 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werkgever vraagt bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van dit alcohol- en drugsbeleid het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

- De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- Meer in het bijzonder hebben de preventie- en beschermingsdiensten overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de volgende opdrachten die relevant zijn voor het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming :

- * deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad;
 - * advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
 - * medewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
 - * voorstellen doen voor het onthaal, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers en medewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propaganda-middelen die in dat verband door het comité voor preventie en bescherming op het worden vastgesteld;
 - * aan de werkgever en het comité voor preventie en bescherming op het werk advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.
- Het kan geraden zijn om in het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid een rol toe te bedelen aan de vertrouwenspersoon, die de werkgever eventueel heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

B. Overleg

Artikel 6

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die de werkgever neemt in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid ingevuld na advies van de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis hiervan, van de werknemers.

De maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

Commentaar

- De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgever te adviseren.

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid).

Het is belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, voorzien in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen.

In elk geval zal een preventief alcohol- en drugsbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn.

- Verder wordt eraan herinnerd dat :

- * de comités hoofdzakelijk tot taak hebben 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 het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
- * de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben 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 (wet van 20 september 1948, artikel 15);
- * bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).
- * in de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, de werknemers zelf rechtstreeks deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wet welzijn, artikel 53).

Hoe deze rechtstreekse deelname van de werknemers aan de behandeling van welzijnsvraagstukken concreet gebeurt, wordt gepreciseerd in afdeling V bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werkgever zal de werknemers zelf rechtstreeks dienen te raadplegen betreffende deze vraagstukken. Zij hebben tevens het recht terzake voorstellen te doen.

Indien het gaat om een voorstel van de werkgever, brengt hij het, na raadpleging van zijn interne of externe preventiedienst, ter kennis aan zijn werknemers, tegelijkertijd als het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van 15 dagen hebben de werknemers de mogelijkheid hieromtrent opmerkingen of adviezen te formuleren, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die deze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt. Indien er geen opmerkingen of adviezen werden gegeven, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

Indien het voorstel of advies uitgaat van een werknemer, dient dit, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst te worden bezorgd, die dit op zijn beurt aan de werkgever bezorgt, samen met zijn eigen advies.

Een werkgever die niet overeenkomstig de opmerkingen, voorstellen of adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft uit uiteenlopende adviezen, deelt daarvan de redenen mee aan zijn werknemers.

Om deze procedures mogelijk te maken stelt de werkgever permanent op een gemakkelijk toegankelijke plaats een register ter beschikking waarin de werknemers volledig discreet hun voorstellen, opmerkingen of advies kunnen optekenen. Kennisgevingen of mededelingen kunnen ook op een andere manier gebeuren, namelijk door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel, zoals elektronische post.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 7

De werkgever neemt passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming.

Commentaar

Deze informatieverplichting kadert in de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid. De bij artikel 7 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Artikel 8

De maatregelen bedoeld in artikel 3, §§ 3, 4 en 5 worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Commentaar

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, betrokken worden bij de verschillende maatregelen die in de onderneming worden genomen.
- Er wordt op gewezen dat de werkgever in een eerste fase de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming, evenals een beleids-of intentieverklaring terzake (art. 3, § 3), dient voor te leggen met het doel om terzake een consensus te bereiken, overeenkomstig artikel 6, derde lid.

Deze dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden met toepassing van artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

- De eventuele maatregelen opgenomen in artikel 3, § 4 worden in een tweede fase (want ze zijn een verdere uitwerking van het beleid) in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden volgens de gewone procedure in het arbeidsreglement opgenomen.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 9

De opleiding die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid aan alle werknemers moet worden gegeven, heeft tevens betrekking op de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid.

De opleiding bevat passende instructies inzake de opdrachten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en middelen van de werknemers en in het bijzonder van de hiërarchische lijn.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE HIËRARCHISCHE LIJN

Artikel 10

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uit.

Commentaar

Hiertoe hebben zij mutatis mutandis de taken die aan hen toegekend zijn door artikel 13 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever inzake het te voeren alcohol- en drugsbeleid;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik, onderzoeken en maatregelen treffen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- waken over de naleving van de instructies die desgevallend moeten verstrekt worden met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
- zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming goed begrijpen en in praktijk brengen.

In het bijzonder moeten zij hun rol opnemen in de procedures die desgevallend moeten gevolgd worden in de onderneming bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik.

Bij vaststelling van werkonbekwaamheid is er een bijzondere rol weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn, die dienen te handelen in overeenstemming met de te volgen werkwijze en procedure die desgevallend is vastgesteld in de onderneming op basis van artikel 3, § 4.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 11

Iedere werknemer werkt naar vermogen mee aan het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Commentaar

- Artikel 11 sluit aan bij de verplichtingen die aan de werknemers opgelegd zijn door artikel 6 van de wet welzijn.

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

In het kader van het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever moeten de werknemers in het bijzonder:

- * op positieve wijze bijdragen tot dat beleid;
 - * zich houden aan de eventuele regels met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol en drugs en met betrekking tot het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
 - * de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt;
 - * bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
 - * bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.
- Overeenkomstig artikel 23, tweede lid van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid is het de werknemers toegestaan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten. Artikel 25 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt dat een werknemer die dit doet hiervan geen nadeel mag ondervinden en beschermd moet worden tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan.

Artikel 12

De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

HOOFDSTUK VI - ROL VAN DE PREVENTIEADVISEURS

Artikel 13

De werkgever ziet er op toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming kunnen opnemen.

Commentaar

Een preventieadviseur die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en die vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol of drugs :

1. informeert de werknemer over de mogelijkheden tot bijstand die bestaan op het niveau van de onderneming;
2. informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten of instellingen; en

3. kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

HOOFDSTUK VII - EVALUATIE

Artikel 14

De werkgever evalueert regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

- de jaarverslagen van de preventie- en beschermingsdiensten;
- de adviezen van het comité voor preventie en bescherming op het werk en in voorkomend geval, deze van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid noodzakelijk maken;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik.

Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan volgens de bepalingen van artikel 3 en 6.

Commentaar

- Overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid raadpleegt de werkgever het comité voor preventie en bescherming op het werk bij, onder andere, de evaluatie van het dynamisch risico-beheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

De beoordeling door het comité in het kader van deze raadpleging is van groot belang voor het sturen van het beleid aangezien het comité informatie kan aanbrengen op basis van de ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan en op grond van de adviezen die het in de afgelopen periode mogelijks over de problematiek gaf.

- Er wordt aan herinnerd dat overeenkomstig artikel 6 het comité binnen de perken van zijn bevoegdheid, informatie krijgt en voorafgaandelijk advies verstrekt over de (aangepaste) maatregelen door de werkgever genomen in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen. De (aangepaste) maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALING

Artikel 15

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2009. Ten laatste op 1 april 2010 dienen de ondernemingen die aan het toepassingsgebied van deze overeenkomst onderworpen zijn over een preventief alcohol- en drugsbeleid te beschikken.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggings-termijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amende-mentsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op een april tweeduizend en negen.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen ver-bindend wordt verklaard.

Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid

(B.S. 7 juli 2009)

Art. 7.7.2. § 1. De Vlaamse regering kan aan ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen verplichtingen opleggen om hen aan te zetten hun energiegebruik te rationaliseren en gebruik te maken van hernieuwbare energietechnologieën.

§ 2. De verplichtingen, vermeld in § 1, omvatten

- 1° het opzetten van een energieboekhouding;
- 2° het uitvoeren van rendabele investeringen, die al dan niet ter kennis worden gebracht door een energieplan of een energiestudie;
- 3° het periodiek dan wel eenmalig laten opmaken van een energieplan en/of een energiestudie door een energiedeskundige.

De Vlaamse regering kan voor een of meerdere van voorgaande verplichtingen vrijstelling verlenen en/of de periodiciteit bepalen.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels met betrekking tot de rendabele investeringen. De Vlaamse Regering evalueert om de vier jaar en voor het eerst in 2012 de definitie van rendabele investeringen, zoals bepaald in artikel 1.1.3, 111°. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om na evaluatie een nieuwe interne rentevoet na belastingen vast te leggen.

§ 4. De Vlaamse regering kan een instantie aanduiden die de energieplannen en de energiestudies conform moet verklaren.

§ 5. De energiedeskundige stelt de energieplannen en de energiestudies ter beschikking van de bedrijfsleiding en, in voorkomend geval, ten behoeve van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of bij ontstentenis van deze organen, de vakbondsafvaardiging.

§ 6. De Vlaamse regering bepaalt de concrete opmaak, de inhoud en, in voorkomend geval, de conformverklaring van de energieplannen en energiestudies.

§ 7. Ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die een energiebeleidsovereenkomst met de Vlaamse regering sluiten moeten minstens voldoen aan de verplichtingen, bedoeld in § 1, die gelden op het moment van het sluiten van de energiebeleidsovereenkomst.

Als de Vlaamse regering op basis van § 1 verplichtingen oplegt, zijn die verplichtingen voor ondernemingen, niet commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen,

die een energiebeleidsovereenkomst hebben gesloten, niet strenger dan de overeenkomstige bepalingen opgenomen in de energiebeleidsovereenkomst en van die aard dat zij niet voor bijkomende lasten zorgen ten opzichte van de overeenkomstige bepalingen in de energiebeleidsovereenkomst, behalve om te voldoen aan internationale of Europese verplichtingen, steeds rekening houdend met het engagement van het Vlaamse Gewest in de energiebeleidsovereenkomsten. In die gevallen pleegt de Vlaamse regering vooraf overleg met de andere partijen van de energiebeleidsovereenkomst.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen aangaande de te volgen overlegprocedure.

§ 8. In afwijking van de vorige paragraaf kan de Vlaamse regering verplichtingen, zoals bepaald in § 1, opleggen aan ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die de bepalingen van de gesloten energiebeleidsovereenkomst niet naleven.

§ 9. De Vlaamse regering kan de tegemoetkomingen, vermeld in titel VIII van dit decreet beperken tot de ondernemingen, niet-commerciële instellingen en publiekrechtelijke rechtspersonen die een energiebeleidsovereenkomst hebben gesloten.

Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

(B.S. van 23 sept. 2009)

Titel III. Competentieontwikkeling

HOOFDSTUK II. — De organisatie van de beroepsopleiding

Afdeling I. — Toelating tot de beroepsopleiding

Art. 66. De VDAB kan aan de niet-werkende werkzoekende voorstellen om een passende beroepsopleiding te volgen.

Art. 67. De werkzoekende, de werknemer en de persoon met een zelfstandige beroepsactiviteit die een beroepsopleiding wil volgen, doet een aanvraag bij de VDAB.

Art. 68. De VDAB beslist of een kandidaat voor een beroepsopleiding in aanmerking komt.

Die beslissing wordt genomen op basis van de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften, en op grond van de geschiktheid en het competentieprofiel van de kandidaat.

Als de toelating tot de beroepsopleiding geweigerd wordt, kan de werkzoekende om herziening van zijn aanvraag verzoeken bij de raad van bestuur, die een uitspraak doet na advies van de SERR.

Art. 69. De onderwijsinstelling kan met toestemming van de betrokken leerlingen aan de VDAB vragen dat een of meer van hun leerlingen bij de VDAB een beroepsopleiding kunnen volgen. De raad van bestuur bepaalt, binnen de uitgetrokken budgettaire middelen, welke onderwijsniveaus daarvoor in aanmerking komen, alsook de voorwaarden.

Art. 70. De werkgever kan met toestemming van de betrokken werknemers aan de VDAB vragen dat een of meer van zijn werknemers door de VDAB worden opgeleid. De VDAB kan die beroepsopleidingen organiseren met behulp van de infrastructuur van de onderneming of van derden.

Die werknemers kunnen tot de opleiding toegelaten worden als de werkgever er zich schriftelijk toe verbindt dat hij met de werknemers die de beroepsopleiding volgen, overeenkomt dat de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding is geschorst en dat ze

gedurende de opleiding verder aanspraak blijven maken op hun loon en de andere voordelen, onder meer de verzekering tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, die ze zouden ontvangen als ze effectief in de onderneming zouden werken.

Art. 71. Als werknemers op verzoek van hun werkgever een beroepsopleiding volgen, moet de werkgever daarvoor betalen. Het bedrag wordt bepaald op basis van de inhoud en de duur van de opleiding.

Art. 72. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder algemene opleiding verstaan : een opleiding die bestaat in onderricht dat niet uitsluitend of hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in de begunstigde onderneming gericht is, maar door middel waarvan bekwaamheden worden verkregen die in ruime mate naar andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar zijn, zodat de inzetbaarheid van de werknemer wordt verbeterd.

§ 2. De werkgevers kunnen een vermindering verkrijgen van het bedrag, vermeld in artikel 71, voor de algemene opleiding van de volgende categorieën van werknemers :

1° de risicowerknemers, op voorwaarde dat het opleidingscontract binnen zes maanden na hun aanwerving wordt gesloten. Als risicowerknemers worden beschouwd :

- a) de werknemers die gedurende de twaalf maanden die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen hebben ontvangen;
- b) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming sinds minstens zes maanden zonder onderbreking het leefloon ontvangen hebben;
- c) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming door de VDAB erkend zijn als personen met een arbeidshandicap;
- d) de werknemers, ouder dan achttien jaar, die geen houder zijn van een diploma of een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;
- e) de werknemers die tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen :
 - 1) ze hebben geen werkloosheids-, wacht- of onderbrekingsuitkeringen ontvangen gedurende de periode van drie jaar die aan de indienstneming voorafgaat;
 - 2) ze hebben geen beroepsactiviteit verricht gedurende de periode van drie jaar die de indienstneming voorafgaat;
 - 3) ze hebben voor die periode van drie jaar de beroepsactiviteit onderbroken of hebben nooit een dergelijke activiteit verricht;
- f) de werknemers van minder dan achttien jaar die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgen. In afwijking van de termijn van zes maanden, vermeld in punt 1°, geldt voor die categorie een termijn van twee jaar;

2° de werknemers die met werkloosheid bedreigd worden :

- a) in geval van collectief ontslag, na kennisgeving aan de hand van de nominatieve lijst van de betrokken werknemers aan de VDAB, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;
- b) in geval van individueel ontslag, als ze tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen :
 - 1) ze hebben kennis gekregen van de opzegging overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
 - 2) ze zijn ingeschreven op een nominatieve lijst die, naargelang van het geval, voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het

- comité voor preventie en bescherming op het werk of de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;
- c) de werknemers die behoren tot een onderneming in moeilijkheden. De Vlaamse minister, bevoegd voor de Beroepsomscholing en -Bijscholing, bepaalt, na advies van de raad van bestuur, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden;
 - d) de werknemers die behoren tot een onderneming in herstructurering. De Vlaamse minister, bevoegd voor de Beroepsomscholing en -Bijscholing, bepaalt, na advies van de raad van bestuur, wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering;
- 3° de werknemers die behoren tot ondernemingen met niet meer dan 25 werknemers;
- 4° de werknemers die om medische redenen hun huidige functie niet langer kunnen uitoefenen. De medische ongeschiktheid van die werknemers moet worden erkend door een arbeidsgeneesheer als vermeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers;
- 5° de werknemers die een werkervaring opdoen in het kader van een door de VDAB erkend traject naar werk.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 50 % voor de risicowerknemers, vermeld in het eerste lid, 1°, a) tot en met e), en 100 % voor de risicowerknemers, vermeld in het eerste lid, 1°, f).

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 2°, a) tot en met c), en 50 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 2°, d).

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 50 % voor de ondernemingen, vermeld in het eerste lid, 3°, met minder dan 10 werknemers en 25 % voor de ondernemingen met 10 tot 25 werknemers.

De vermindering van het bedrag, vermeld in 73, wordt niet toegekend als de raad van bestuur bepaalt dat het ondernemingen betreft die kunstmatige afsplitsingen of filialen zijn van grotere ondernemingen.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 73, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 4°.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 5°.

Art. 73. Als de werkgever binnen vijf jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de opleidingsovereenkomst gesloten wordt, overgaat tot collectief ontslag zonder naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures, vermeld in het tweede lid, moet de werkgever de tegemoetkomingen die hij heeft ontvangen op basis van artikel 72, 1°, 2°, c) en d), en 3° en 4°, aan de VDAB terugstorten.

Onder informatie- en raadplegingsprocedures als vermeld in het eerste lid wordt verstaan : de procedures, vermeld in :

- 1° artikelen 3, 7 en 11 van de CAO nummer 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 12 september 1976;

- 2° artikel 6 van de CAO nummer 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 1976;
- 3° artikelen 6 tot en met 8 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;
- 4° artikelen 4 en 37 van de CAO nummer 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese Ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 22 maart 1996;
- 5° artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

Art. 74. Ondernemingen of groeperingen van ondernemingen kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de betaling van de opleidingskosten van hun werknemers nadat ze een samenwerkingsovereenkomst hebben gesloten met de VDAB. De graad van vrijstelling wordt door de raad van bestuur bepaald naar rata van de inbreng van de ondernemingen of de groeperingen van ondernemingen.

Art. 75. § 1. De regelgeving, vermeld in artikel 72, valt onder de toepassing van de de-minimissteun, vermeld in Verordening (EG) nr. 1998/2006 van de Commissie van 15 december 2006 betreffende de toepassing van artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de de-minimissteun, gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen van 28 december 2006, en de eventuele latere wijzigingen van die verordening.

§ 2. De regelgeving, vermeld in artikel 72, valt onder de toepassing van Verordening (EG) nr. 800/2008 van de Commissie van 6 augustus 2008 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van artikelen 87 en 88 van het verdrag met de gemeenschappelijke markt verenigbaar worden verklaard, gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen van 9 augustus 2008, en de eventuele latere wijzigingen van die verordening.

De tegemoetkoming op basis van de percentages, vermeld in artikel 72, wordt voor de toepassing van deze regelgeving beperkt tot de toegestane steunintensiteit én het maximumbedrag van twee miljoen euro, vermeld in artikel 6 van de verordening. De onderneming moet op eenvoudig verzoek de totale kosten van het opleidingsproject aan de VDAB meedelen.

Art. 76. Aan personen met een zelfstandige beroepsactiviteit en aan werknemers die op hun verzoek een opleiding volgen, met uitzondering van de onvrijwillig deeltijdse werknemer, vermeld in artikel 1, 9°, wordt een tegemoetkoming in de opleidingskosten gevraagd. Het bedrag van die tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de inhoud en de duur van de opleiding.

In uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van bestuur beslissen dat geen tegemoetkoming in de opleidingskosten wordt gevraagd.

Art. 77. De personen die een beroepsopleiding of stage hebben gevolgd, hebben recht op een attest van de verworven competenties, met vermelding van het leertraject en de leerinhouden.

Ministerieel besluit van 1 oktober 2009 tot bepaling van wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering en onderneming in moeilijkheden, vermeld in artikel 1, tweede lid en artikel 72, § 2, 2°, c) en d) van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

(B.S. van 22 oktober 2009)

Artikel 1. Onder onderneming in herstructurering, vermeld in artikel 1, tweede lid en artikel 72, § 2, 2°, d), van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wordt verstaan :

- 1° de onderneming die voldoet aan de voorwaarden van artikel 31, tweede lid van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact;
- 2° de onderneming die, met toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 procent van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Deze bepaling is enkel van toepassing op de ondernemingen waar ten minste 50 procent van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.

Art. 2. Onder onderneming in moeilijkheden, vermeld in artikel 72, § 2, 2°, c), van het besluit van de Vlaamse regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wordt verstaan de onderneming vermeld in artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Art. 3. Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de VDAB.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

- 1° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 1 of 2;
- 2° een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan :
 - a) de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan;
 - b) de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan;
 - c) het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan;
 - d) de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties, of bij gebrek daaraan;
 - e) de werknemers.

Dit herstructureringsplan moet eveneens een opleidingsplan bevatten.

Art. 4. De raad van bestuur kan voor de toepassing van dit besluit de ondernemingen die een erkenning hebben gekregen met toepassing van afdeling 3 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, gelijkstellen met ondernemingen in moeilijkheden mits voorlegging van de erkenning, vermeld in artikel 9, § 5, van het genoemde koninklijk besluit en het opleidingsplan, vermeld in artikel 3, tweede lid, van dit besluit.

Art. 5. De raad van bestuur kan de onderneming die voldoet aan de bepalingen van dit besluit, erkennen voor een periode van maximaal twee jaar.

Art. 6. Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 2009.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 101 VAN 21 DECEMBER 2010

BETREFFENDE DE INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERK-

NEMERS IN ONDERNEMINGEN OF CONCERNS MET EEN

COMMUNAUTAIRE DIMENSIE

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (herschikking);

Overwegende dat de Europese instanties beslist hebben dat richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, op verscheidene punten ingrijpend moest worden gewijzigd en dat ter wille van de duidelijkheid tot herschikking van deze richtlijn moest worden overgegaan;

Overwegende dat die herschikking nodig is om de communautaire wetgeving inzake de transnationale informatie en raadpleging van de werknemers te moderniseren, de effectiviteit van de rechten inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers te waarborgen, het aandeel bedrijven met een Europese ondernemingsraad te verhogen en het tegelijk mogelijk te maken dat bestaande overeenkomsten van kracht blijven, de problemen met de praktische toepassing van richtlijn 94/45/EG op te lossen, de rechtsonzekerheid in verband met een aantal bepalingen van de richtlijn of het ontbreken van een aantal bepalingen te verhelpen, en de communautaire wetgevingsinstrumenten inzake informatie en raadpleging van de werknemers beter op elkaar te doen aansluiten;

Overwegende dat ter wille van de leesbaarheid een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten met het oog op de omzetting van richtlijn 2009/38/EG en dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 62 bis van 6 oktober 1998, nr. 62 ter van 6 oktober 2004, nr. 62 quater van 30 januari 2007 en nr. 62 quinquies van 21 december 2010, met de nodige aanpassingen behouden moet worden, in het bijzonder om de situatie van de overeenkomsten die niet onder richtlijn 2009/38/EG vallen, op passende wijze te regelen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers....

op 21 december 2010 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE

Artikel 1

Deze overeenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (herschikking).

HOOFDSTUK II - ONDERWERP

Artikel 2

- § 1. Met deze overeenkomst wordt beoogd het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.
- § 2. Te dien einde moet in de ondernemingen met een communautaire dimensie en in de concerns met een communautaire dimensie die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 3, een Europese ondernemingsraad of een procedure voor informatie en raadpleging van de werknemers ingesteld worden, volgens de in deze overeenkomst bepaalde procedure.
- § 3. De regelingen voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers worden vastgesteld en uitgevoerd op een wijze die de nuttige werking ervan waarborgt en een doeltreffende besluitvorming in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie mogelijk maakt.
- § 4. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers vinden plaats op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naargelang van het te bespreken onderwerp. Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties.
- § 5. Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende lidstaten.
- § 6. Wanneer een concern met een communautaire dimensie een of meer ondernemingen of concerns telt die zelf ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie zijn, wordt de Europese ondernemingsraad in afwijking van paragraaf 2 op het niveau van het concern opgericht, tenzij anders is overeengekomen.
- § 7. Het comité of de comités of de procedure of procedures voor informatie en raadpleging moeten de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie betreffen. Dat beperkt zich tot de in de lidstaten gelegen ondernemingen en vestigingen, tenzij de in hoofdstuk VII, afdeling III bedoelde overeenkomst bepaalt dat het ook om andere staten dan de lidstaten gaat.

Commentaar

1. De regelingen inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten op zodanige wijze worden vastgesteld en uitgevoerd dat de nuttige werking van de bepalingen van deze overeenkomst gewaarborgd is. Daartoe moeten de informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad het mogelijk maken tijdig een advies aan de onderneming uit te brengen, zonder dat het aanpassingsvermogen van de onderneming daardoor in het gedrang komt. Anticiperen op en omgaan met veranderingen is slechts mogelijk als er wordt overlegd op het niveau waarop de beleidsvorming plaatsvindt en als de vertegenwoordigers van de werknemers daar effectief bij worden betrokken.
2. Om te bepalen of een kwestie transnationaal is, moet rekening worden gehouden met de mogelijke effecten ervan en met het desbetreffende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau. Een kwestie wordt in dit verband als transnationaal beschouwd als zij van belang is voor de hele onderneming of het hele concern of voor ten minste twee lidstaten. Dit zijn onder meer kwesties die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, voor het Europese personeelsbestand van betekenis zijn door de omvang van de gevolgen die zij kunnen hebben, of die overbrenging van werkzaamheden tussen lidstaten met zich meebrengen.

HOOFDSTUK III – DEFINITIES EN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 3

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- § 1. "onderneming met een communautaire dimensie": een onderneming met ten minste 1.000 werknemers in de lidstaten en, in ten minste twee lidstaten, elk ten minste 150 werknemers;
- § 2. "concern": een groep bestaande uit een onderneming die zeggenschap uitoefent en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend;
- § 3. "concern met een communautaire dimensie": een concern dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
- * het heeft ten minste 1.000 werknemers in de lidstaten,
 - * het bestaat uit ten minste twee ondernemingen die deel uitmaken van het concern, in verschillende lidstaten,
en
 - * ten minste één onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een lidstaat, en ten minste een andere onderneming van het concern heeft ten minste 150 werknemers in een andere lidstaat;
- § 4. "hoofdbestuur": het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of, in het geval van een concern met een communautaire dimensie, het bestuur van de onderneming die zeggenschap uitoefent, zoals bepaald in artikel 9;
- § 5. "informatie": het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen; de informatie wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie;
- § 6. "raadpleging": het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau, op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen om op basis van de verstrekte informatie over de voorgestelde maatregelen waarmee de raadpleging verband houdt, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding, binnen een redelijke termijn een advies uit te brengen waarmee in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie rekening kan worden gehouden;
- § 7. "Europese ondernemingsraad": de ondernemingsraad die hetzij overeenkomstig artikel 25, hetzij overeenkomstig de subsidiaire voorschriften van hoofdstuk IX wordt ingesteld teneinde de informatie en raadpleging van de werknemers te verwezenlijken;
- § 8. "bijzondere onderhandelingsgroep": de overeenkomstig artikel 12 ingestelde groep die tot doel heeft met het hoofdbestuur over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor de informatie en raadpleging van de werknemers te onderhandelen;
- § 9. "lidstaten": de lidstaten van de Europese Unie en de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, bedoeld in de richtlijn.

Artikel 4

Wanneer het gaat om een Europese vennootschap die voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze overeenkomst, zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op die Europese vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

Artikel 5

Wanneer het gaat om een Europese coöperatieve vennootschap die voldoet aan de voorwaarden die zijn gesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 88 van 30 januari 2007 betreffende de rol van de werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en een onderneming met een communautaire dimensie is dan wel een zeggenschap uitoefenende onderneming van een concern met een communautaire dimensie in de zin van deze overeenkomst, zijn de bepalingen van deze overeenkomst niet van toepassing op die Europese coöperatieve vennootschap noch op haar dochterondernemingen.

HOOFDSTUK IV - VIGERENDE OVEREENKOMSTEN

Artikel 6

§ 1. Onverminderd artikel 28 zijn de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie waarin:

1° overeenkomstig artikel 4, eerste tot vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïnformeerd en geraadpleegd, of indien dergelijke overeenkomsten worden aangepast wegens wijzigingen in de structuur van de ondernemingen met een communautaire dimensie of de concerns met een communautaire dimensie;

of

2° een overeenkomstig de artikelen 16 en 22 tot 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers gesloten overeenkomst wordt ondertekend of herzien in de periode tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011.

De collectieve arbeidsovereenkomst die geldt op het ogenblik dat de overeenkomst wordt ondertekend of herzien, blijft gelden voor de in de eerste alinea, onder 2° bedoelde ondernemingen of concerns.

§ 2. Bij het verstrijken van de in de vorige paragraaf bedoelde overeenkomsten kunnen de partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten die overeenkomsten te verlengen of te herzien.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

Commentaar

1. In een brief van 14 juni 2010 aan de Europese Commissie, die de Belgische sociale partners onderschrijven, constateren de Europese sociale partners het volgende:

In de herschikkingsrichtlijn werd een bijzondere periode van twee jaar vastgesteld om tegemoet te komen aan het verzoek dat ze in hun gezamenlijk advies van 29 augustus 2008 hebben geformuleerd. De draagwijdte ervan werd besproken in de werkgroep van de Europese Raad in het najaar van 2008.

Artikel 14, lid 1, b) van de herschikkingsrichtlijn stelt de sociale partners op ondernemingsniveau in staat tussen 2009 en 2011 te onderhandelen over nieuwe overeenkomsten of opnieuw te onderhandelen over bestaande overeenkomsten die overeenkomstig artikel 6 van richtlijn 94/45/EG zijn gesloten, en dit op grond van bestaande nationale wetten ter omzetting van richtlijn 94/45/EG, zonder aan de nieuwe bepalingen van de herschikkingsrichtlijn onderworpen te zijn.

Artikel 14, lid 1, a) bepaalt dat de verplichtingen van de herschikkingsrichtlijn niet van toepassing zijn op de Europese ondernemingsraden ingesteld krachtens het "vroegere" artikel 13 (van richtlijn 94/45/EG), zolang ze geldig blijven en door de sociale partners op ondernemingsniveau ondersteund worden. Die overeenkomsten kunnen worden aangepast wegens "wijzigingen in de structuur van de ondernemingen of de concerns" zonder dat een en ander leidt tot een volledige onderhandeling overeenkomstig de artikelen 5 tot 7 van de herschikkingsrichtlijn, voor zover die wijzigingen niet tot gevolg hebben dat artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn van toepassing is.

Verder bepaalt artikel 14, lid 2 dat bij het verstrijken van die overeenkomsten en indien de twee partijen ermee instemmen, de overeenkomsten gesloten overeenkomstig artikel 14 - zoals bepaald in de artikelen 14, lid 1, a) en 14, lid 1, b) - verlengd of herzien kunnen worden wanneer de partijen bij die overeenkomsten er gezamenlijk toe besluiten. Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van de herschikkingsrichtlijn van toepassing. Dat ligt in de lijn van overweging 41 van de herschikkingsrichtlijn, die begint als volgt: "Tenzij deze aanpassingsbepaling (artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn) wordt toegepast, moeten de bestaande overeenkomsten kunnen worden voortgezet om te voorkomen dat er over moet worden onderhandeld terwijl dat niet nodig is."

Bovendien creëert deze overeenkomst geen algemene verplichting om opnieuw te onderhandelen over de overeenkomsten die tussen 22 september 1996 en 5 juni 2011 zijn gesloten krachtens artikel 6 van richtlijn 94/45/EG (artikelen 16 en 22 tot 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers).

2. Onverminderd artikel 28 van deze overeenkomst zijn noch de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62, noch deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de "vigerende overeenkomsten" die zijn gesloten overeenkomstig artikel 13 van richtlijn 94/45/EG (artikel 4, eerste tot vijfde alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers). Dat artikel betreft de ingrijpende wijzigingen in de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

HOOFDSTUK V - VASTSTELLING VAN HET AANTAL WERKNEMERS

Artikel 7

In deze overeenkomst wordt bij de vaststelling van het aantal werknemers voor de drempels uitgegaan van het gemiddelde aantal werknemers tewerkgesteld in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen, met inbegrip van de deeltijdse werknemers, gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om te beginnen met de in artikel 11 bedoelde onderhandeling.

Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers wordt berekend overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, eerste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

In deze bepaling moet onder "werknemers" worden verstaan, de personen die in België op grond van een arbeids- of leerovereenkomst zijn tewerkgesteld.

Artikel 8

Eén keer per kalenderjaar en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers, wordt de informatie over het aantal werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur.

HOOFDSTUK VI - ZEGGENSCHAP UITOEFENENDE ONDERNEMING

Artikel 9

In deze overeenkomst wordt verstaan onder "zeggenschap uitoefenende onderneming", een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming, bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming of op haar van toepassing zijnde voorschriften.

Tot bewijs van het tegendeel, wordt het geacht vast te staan dat een overheersende invloed wordt uitgeoefend wanneer een onderneming, direct of indirect:

a) meer dan de helft van de leden van het bestuurs-, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van de onderneming kan benoemen

of

b) beschikt over de meerderheid van de stemmen die verbonden zijn aan de door de onderneming uitgegeven aandelen

of

c) de meerderheid van het geplaatste kapitaal van de onderneming bezit.

Voldoen meerdere ondernemingen van een concern aan een van de in de tweede alinea vermelde criteria, dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium a) geacht een overheersende invloed uit te oefenen. Voldoet geen enkele onderneming aan criterium a), dan wordt de onderneming die voldoet aan criterium b) geacht een overheersende invloed uit te oefenen.

Voor de toepassing van de tweede alinea worden onder de rechten van de zeggenschap uitoefenende onderneming ten aanzien van stemrecht en benoeming ook de rechten verstaan van alle ondernemingen waarover zij zeggenschap uitoefent, en die van alle personen of organen die handelen onder eigen naam, doch voor rekening van de zeggenschap uitoefenende onderneming of van enige andere onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

Een overheersende invloed wordt niet geacht te bestaan louter op grond van het feit dat een gevolmachtigd persoon zijn taak vervult krachtens de wetgeving van een lidstaat inzake liquidatie, faillissement, insolventie, opschorting van betaling, gerechtelijk akkoord of een andere soortgelijke procedure.

In afwijking van de eerste en tweede alinea is een onderneming als bedoeld in artikel 3, lid 5, onder a) of c) van verordening (EG) nr. 139/2004 van de Raad van 20 januari 2004 betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, geen "onderneming die zeggenschap uitoefent" over een andere onderneming waarin zij deelnemingen heeft.

HOOFDSTUK VII - INSTELLING VAN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF VAN EEN PROCEDURE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Afdeling I - Verantwoordelijkheid voor de instelling

Artikel 10

§ 1. Het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in de ondernemingen of de concerns bedoeld bij artikel 3 in naleving van de in dit hoofdstuk bedoelde bepalingen vanaf het ogenblik waarop het hoofdbestuur zelf er het initiatief toe genomen heeft of erom werd verzocht door de werknemers of hun vertegenwoordigers.

§ 2. Indien het hoofdbestuur niet gevestigd is in een lidstaat, moet het een vertegenwoordiger aanwijzen in een van de lidstaten.

Bij ontstentenis van een dergelijke vertegenwoordiger wordt het hoofdbestuur geacht te zijn vertegenwoordigd door het bestuur van de vestiging of van de onderneming met het grootste aantal werknemers in een lidstaat.

§ 3. Voor de toepassing van deze overeenkomst worden de in de vorige alinea's bedoelde vertegenwoordigers beschouwd als hoofdbestuur.

§ 4. Het bestuur van elke onderneming die deel uitmaakt van het concern met een communautaire dimensie, alsook het hoofdbestuur of het veronderstelde hoofdbestuur in de zin van § 2, tweede alinea van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie is verantwoordelijk voor het verkrijgen en het verzenden aan de bij de toepassing van deze overeenkomst betrokken partijen van de nodige informatie voor de opening van onderhandelingen.

Het gaat inzonderheid om informatie over de structuur en het personeelsbestand van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie. Deze verplichting betreft met name informatie over het aantal werknemers van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.

Die informatie wordt uitgesplitst naar vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en naar vestigingen en ondernemingen van het concern met een communautaire dimensie.

Afdeling II - Bijzondere onderhandelingsgroep

Onderafdeling I - Het op gang brengen van de procedure

Artikel 11

De procedure tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging wordt aangevat:

- hetzij op initiatief van het in België gelegen hoofdbestuur, dat de plaatselijke besturen en de werknemersvertegenwoordigers hiervan in kennis stelt;
- hetzij op schriftelijk verzoek van honderd werknemers of hun vertegenwoordigers. Dit verzoek wordt gericht aan het hoofdbestuur, bedoeld bij artikel 3. De werknemersvertegenwoordigers kunnen aan het plaatselijk bestuur vragen wat de identiteit en de vestigingsplaats is van het hoofdbestuur.

De in de vorige alinea bedoelde honderd werknemers moeten worden tewerkgesteld in ten minste twee vestigingen of twee ondernemingen gelegen in ten minste twee verschillende lidstaten.

Artikel 12

Zodra de procedure is aangevat, wordt er een bijzondere onderhandelingsgroep ingesteld.

Onderafdeling II - Bevoegdheid van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 13

De bijzondere onderhandelingsgroep heeft tot taak samen met het in België gelegen hoofdbestuur in een schriftelijke overeenkomst het werkterrein, de samenstelling, de bevoegdheid en de zittingsduur van de Europese ondernemingsraad of ondernemingsraden dan wel de regels voor de instelling van een of meer procedures ter informatie en raadpleging van de werknemers vast te stellen.

Onderafdeling III - Samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep

Artikel 14

De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen volgens de vigerende regels van de toepasselijke nationale wetgevingen, in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten is tewerkgesteld in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie. Per lidstaat wordt een mandaat toegewezen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat tewerkgesteld zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen tewerkgesteld is.

Commentaar

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers tewerkgesteld zijn in een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie, vertegenwoordigd in de bijzondere onderhandelingsgroep.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers tewerkgesteld is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

2. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Onderafdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep en samenstelling van een reservelijst

Artikel 15

De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde bijzondere onderhandelingsgroep.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aan te wijzen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van een machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep te verkiezen of aan te wijzen.

Artikel 16

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de bijzondere onderhandelingsgroep in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken staat wordt tewerkgesteld.

Artikel 17

Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Uiterlijk op het ogenblik van de bijeenroeping van de eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep stelt dat hoofdbestuur de plaatselijke besturen en de bevoegde Europese werknemers- en werkgeversorganisaties in kennis van de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het begin van de onderhandelingen.

Commentaar

In een brief van 14 juni 2010 aan de Europese Commissie, die de Belgische sociale partners onderschrijven, wijzen de Europese sociale partners op het belang van een eenvoudige, niet-bureaucratische procedure om ervoor te zorgen dat die nieuwe verplichting effectief wordt uitgevoerd.

Daartoe hebben ETUC en BUSINESSEUROPE ieder een e-mailcontactadres gegeven om te zorgen voor een effectieve doorstroming van informatie van de ondernemingen naar de organisaties van de Europese sociale partners. Nadat de ondernemingen die informatie hebben bezorgd, is het de verantwoordelijkheid van de twee organisaties om de informatie te gelegener tijd door te geven aan de in de herschikkingsrichtlijn geïdentificeerde adressaten. Dit zal gebeuren met inachtneming van hun respectieve structuren en procedures. Van vakbondszijde zal (zullen) de bevoegde Europese vakbondsorganisatie(s) de ondernemingen laten weten wanneer de informatie werd ontvangen, zodat de ondernemingen duidelijke feedback krijgen over de Europese vakbondsorganisatie(s) die erbij betrokken is (zijn).

Onderafdeling V - Geest van samenwerking

Artikel 18

Het in België gelegen hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep dienen in een geest van samenwerking te onderhandelen om te komen tot een overeenkomst over de wijze waarop de in deze overeenkomst bedoelde informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers wordt verwezenlijkt.

Onderafdeling VI - Vergaderingen

Artikel 19

Zodra het in België gelegen hoofdbestuur op de hoogte is van de namen van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, belegt het een eerste vergadering met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur brengt dit ter kennis van de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie of van de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Artikel 20

Voor en na elke vergadering met het hoofdbestuur heeft de bijzondere onderhandelingsgroep het recht te vergaderen zonder dat de vertegenwoordigers van het hoofdbestuur daarbij aanwezig zijn, waarbij elk benodigd communicatiemiddel gebruikt moet kunnen worden.

Onderafdeling VII - Werking

Artikel 21

Ten behoeve van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep verzoeken in haar werk te worden bijgestaan door deskundigen naar eigen keuze, waaronder vertegenwoordigers van bevoegde, erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau. Deze deskundigen en vakbondsvertegenwoordigers kunnen op verzoek van de bijzondere onderhandelingsgroep op onderhandelingsvergaderingen aanwezig zijn als adviseur.

De bijzondere onderhandelingsgroep stelt samen met het in België gelegen hoofdbestuur de praktische regels vast voor de aanwezigheid van de deskundigen op de vergaderingen.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Artikel 22

De bijzondere onderhandelingsgroep kan beslissen de onderhandelingen met het in België gelegen hoofdbestuur stop te zetten of ze niet te beginnen.

Deze beslissing moet genomen worden met een tweederdemeerderheid van haar leden.

Tenzij anders wordt overeengekomen door de bijzondere onderhandelingsgroep en het in België gelegen hoofdbestuur, wordt de bijzondere onderhandelingsgroep ontbonden.

Wanneer een dergelijke beslissing is genomen, zijn de subsidiaire voorschriften niet van toepassing.

Een nieuw verzoek om de bijzondere onderhandelingsgroep in te stellen, kan pas op zijn vroegst twee jaar na de voornoemde beslissing worden ingediend, behalve indien de betrokken partijen een kortere termijn vaststellen.

Artikel 23

De uitgaven betreffende de onderhandelingen worden ten laste genomen door het in België gelegen hoofdbestuur, zodat de bijzondere onderhandelingsgroep haar opdracht op passende wijze kan vervullen.

Artikel 24

De bijzondere onderhandelingsgroep neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

Afdeling III - Overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure ter informatie en raadpleging in België

Artikel 25

De overeenkomst heeft betrekking op de instelling van een of meer Europese ondernemingsraden of op een of meer informatie- en raadplegingsprocedures.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld.

Artikel 26

De overeenkomst over de instelling en de werking van een of meer Europese ondernemingsraden in België bepaalt op zijn minst het volgende:

- 1° de ondernemingen die deel uitmaken van het concern met een communautaire dimensie of de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie waarop de overeenkomst van toepassing is;
- 2° de samenstelling van de Europese ondernemingsraad, het aantal leden, de verdeling van de zetels, waarbij voor zover mogelijk rekening wordt gehouden met de behoefte aan een evenwichtige vertegenwoordiging van de werknemers met inachtneming van de soort activiteit, categorie werknemers en geslacht, en zittingsduur;
- 3° de bevoegdheden en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 2, § 4 vermelde beginselen;
- 4° de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;
- 5° in voorkomend geval, de samenstelling, de aanwijzingsprocedure, de taakomschrijving en het reglement van orde van het beperkt comité dat binnen de Europese ondernemingsraad wordt ingesteld;
- 6° de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen om zijn werking te garanderen;

- 7° de datum van inwerkingtreding en duur van de overeenkomst, de wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of opgezegd en in welke gevallen opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en procedure voor de heronderhandeling, onder meer ingeval de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt gewijzigd.

Artikel 27

Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen overeenkomen in België te voorzien in een of meer procedures voor informatieverstrekking en raadpleging in plaats van een Europese ondernemingsraad in te stellen.

De overeenkomst moet handelen over:

- 1° de kwesties waarover moet worden geïnformeerd en geraadpleegd; deze informatie heeft met name betrekking op transnationale kwesties die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie en van het concern met een communautaire dimensie;
- 2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

HOOFDSTUK VIII - INGRIJPENDE WIJZIGINGEN IN DE STRUCTUUR VAN DE ONDERNEMING MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF HET CONCERN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE

Artikel 28

- § 1. Wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en,

- hetzij bij ontstentenis van bepalingen van vigerende overeenkomsten,
- hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten,

start het hoofdbestuur de in hoofdstuk VII bedoelde onderhandeling op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee lidstaten.

- § 2. Behalve de overeenkomstig de artikelen 14 tot 17 verkozen of aangewezen leden zijn ook ten minste drie leden van de bestaande Europese ondernemingsraad of van elk van de bestaande Europese ondernemingsraden lid van de bijzondere onderhandelingsgroep.
- § 3. Gedurende deze onderhandeling blijft (blijven) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) functioneren, in overeenstemming met regelingen die eventueel zijn aangepast door een overeenkomst tussen de leden van de Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) en het hoofdbestuur.

Commentaar

Overeenkomstig artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn zijn er drie cumulatieve voorwaarden nodig om opnieuw te kunnen onderhandelen:

- de structuur van de onderneming wordt ingrijpend gewijzigd, overeenkomstig artikel 13 van de herschikkingsrichtlijn;
- er is geen specifieke bepaling in de bestaande overeenkomst over de Europese ondernemingsraad aangaande de procedure die voor een aanpassing gevolgd moet worden, of er is strijdigheid tussen twee of meer toepasselijke overeenkomsten;
- het hoofdbestuur start de onderhandeling op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste honderd werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee lidstaten.

Zodra die drie voorwaarden zijn vervuld, zijn de artikelen 5, 6 en 7 van de herschikkingsrichtlijn van toepassing op de onderhandeling. Dat kan leiden tot het sluiten van een nieuwe overeenkomst binnen de onderhandelings-termijn van drie jaar, bedoeld in artikel 7, lid 1 van de herschikkingsrichtlijn, welke overeenkomst dan onder de herschikkingsrichtlijn zou vallen.

HOOFDSTUK IX - SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

Afdeling I - Toepassing van de subsidiaire voorschriften

Artikel 29

De subsidiaire voorschriften betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad in België zijn van toepassing:

- 1° indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten
of
- 2° indien het hoofdbestuur weigert om de bijzondere onderhandelingsgroep samen te roepen binnen zes maanden na het verzoek dat overeenkomstig artikel 11 werd geformuleerd
of
- 3° indien het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep, binnen drie jaar na de dag waarop overeenkomstig artikel 11 de procedure begonnen werd, geen overeenkomst sluiten, tenzij het gebrek aan een overeenkomst voortvloeit uit een beslissing bedoeld bij artikel 22.

Afdeling II - Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad

Artikel 30

- § 1. De bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 2, § 4.
- § 2. De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten, de productie en de afzet van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie.

- § 3. De informatieverstrekking aan en de raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreffen met name de situatie en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethode(n) of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag.
- § 4. De raadpleging verloopt op zodanige wijze dat de werknemersvertegenwoordigers met het hoofdbestuur kunnen bijeenkomen en een met redenen omkleed antwoord op hun eventuele adviezen kunnen krijgen.

Afdeling III - Samenstelling van de Europese ondernemingsraad

Artikel 31

- § 1. De Europese ondernemingsraad bestaat uit werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen.
- § 2. De leden van de Europese ondernemingsraad worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat tewerkgesteld is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat tewerkgesteld zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen tewerkgesteld is.

Commentaar

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt elke lidstaat waarin werknemers tewerkgesteld zijn in een onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie, vertegenwoordigd in de Europese ondernemingsraad.

Bijvoorbeeld, indien in een lidstaat minder dan 10 % van de werknemers tewerkgesteld is, berekend over het totale aantal werknemers, zal aan die lidstaat een mandaat worden toegekend. Indien dit aantal 10 % bereikt, zal aan die lidstaat eveneens een mandaat worden toegekend. Er worden twee mandaten toegekend indien het aantal meer dan 10 % tot 20 % bedraagt. Een aantal van meer dan 20 % geeft recht op drie mandaten.

2. Als bijlage zijn een aantal praktische voorbeelden opgenomen.

Afdeling IV - Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad en samenstelling van een reservelijst

Artikel 32

De bepalingen van dit artikel hebben betrekking op de aanwijzing van de leden-werknemers van de in België of in een andere lidstaat ingestelde Europese ondernemingsraad.

De in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad worden aangewezen door en onder de in België tewerkgestelde werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraden. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de comités voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer er geen akkoord is onder die vertegenwoordigers, worden de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aangewezen door de meerderheid van die vertegenwoordigers.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk, kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen van de ondernemingen of vestigingen die onder zijn sectorale bevoegdheid vallen, machtigen de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad aan te wijzen.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk in de in België gelegen ondernemingen of vestigingen, en bij ontstentenis van een machtiging van het paritair comité, hebben de werknemers van de onderneming of vestiging het recht de leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad te verkiezen of aan te wijzen.

Artikel 33

Er wordt een reservelijst samengesteld om te zorgen voor continuïteit binnen de Europese ondernemingsraad in geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid van langere duur, moederschap, vertrek uit de onderneming of de vestiging of ontslag van het lid.

De personen op die reservelijst worden aangewezen volgens dezelfde procedure als de leden van de Europese ondernemingsraad.

Die lijst wordt op de volgende manier samengesteld:

- een vervanger per lidstaat;
- een extra vervanger indien ten minste 75 % van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie in de betrokken staat wordt tewerkgesteld.

Artikel 34

Aan het in België gelegen hoofdbestuur worden de namen doorgegeven van de leden van de Europese ondernemingsraad alsook de namen die voorkomen op de reservelijst. Het hoofdbestuur geeft die informatie door aan de besturen van de vestigingen van de onderneming met een communautaire dimensie en aan de besturen van de ondernemingen die het concern met een communautaire dimensie vormen.

Afdeling V - Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad

Artikel 35

Vier jaar na de oprichting van de Europese ondernemingsraad dient:

- hetzij te worden overgegaan tot zijn hernieuwing;
- hetzij te worden gestart met een onderhandelingsprocedure met het oog op het sluiten van een overeenkomst zoals bedoeld in hoofdstuk VII, afdeling III.

Indien wordt besloten de onderhandelingsprocedure aan te vatten, vervult de Europese ondernemingsraad de functie van bijzondere onderhandelingsgroep. De Europese ondernemingsraad blijft werken tijdens de duur van de procedure.

Indien wordt besloten de onderhandelingen niet aan te vatten of indien het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad er niet in slagen een overeenkomst te sluiten binnen een termijn van drie jaar, dient opnieuw een Europese ondernemingsraad te worden opgericht overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen subsidiaire voorschriften.

Afdeling VI - Beperkt comité

Artikel 36

- § 1. Om zijn werkzaamheden te coördineren kiest de Europese ondernemingsraad uit zijn midden een beperkt comité met ten hoogste vijf leden.
- § 2. Er moet voor gezorgd worden dat de voorwaarden voor het functioneren van het beperkt comité zodanig geregeld zijn dat het zijn werkzaamheden regelmatig kan uitoefenen.
- § 3. Het huishoudelijk reglement van de Europese ondernemingsraad kan voorzien in regels betreffende de geografische verdeling van de mandaten bij het beperkt comité.

Afdeling VII - Vergaderingen

Artikel 37

De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité, in voorkomend geval uitgebreid conform artikel 39, § 3, is gerechtigd om voor elke vergadering met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen zonder dat het betrokken bestuur daarbij aanwezig is.

Onderafdeling I - Jaarlijkse vergaderingen

Artikel 38

De Europese ondernemingsraad heeft het recht eenmaal per jaar met het in België gelegen hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd overeenkomstig artikel 30 van deze overeenkomst, op basis van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld.

Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt binnen welke termijn en op welke wijze het voornoemde verslag moet worden toegezonden aan de leden van de Europese ondernemingsraad.

Onderafdeling II - Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden

Artikel 39

- § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 30, § 1, wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen voordoen die aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht te worden geïnformeerd.

Het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het in België gelegen hoofdbestuur of enig passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

- § 2. Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol bepaalt op welke wijze de speciale vergaderingen worden samengeroepen.
- § 3. In het geval van een met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook de leden van de Europese ondernemingsraad die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen welke rechtstreeks betrokken zijn bij de bewuste omstandigheden of beslissingen, deelnemen.
- § 4. De informatieverstrekking en raadpleging in uitzonderlijke omstandigheden vinden plaats onverminderd artikel 2, § 2 en § 3 van deze overeenkomst.

Artikel 40

De informatie- en raadplegingsvergadering vindt zo spoedig mogelijk plaats en op een ogenblik waarop die informatie en raadpleging nog zinvol zijn.

Artikel 41

Deze informatie- en raadplegingsvergadering vindt plaats aan de hand van een verslag van het in België gelegen hoofdbestuur of van het passende bestuursniveau van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie, waarover na afloop van de vergadering of binnen een redelijke termijn advies kan worden uitgebracht.

Deze vergadering doet geen afbreuk aan de prerogatieven van het in België gelegen hoofdbestuur.

Afdeling VIII - Werking van de Europese ondernemingsraad

Artikel 42

De Europese ondernemingsraad keurt zijn huishoudelijk reglement goed.

Artikel 43

De Europese ondernemingsraad en het beperkt comité kunnen zich laten bijstaan door deskundigen van hun keuze, voor zover dit voor het verrichten van hun taken noodzakelijk is. Het in artikel 51 bedoelde samenwerkingsprotocol stelt de praktische regels vast voor de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité.

Het in België gelegen hoofdbestuur neemt slechts voor één deskundige de financiële kosten op zich.

Artikel 44

De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het in België gelegen hoofdbestuur.

Dat hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking alsmede de reis- en verblijfskosten van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité ten laste genomen door dat hoofdbestuur.

HOOFDSTUK X - DIVERSE BEPALINGEN

Afdeling I - Koppeling van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen

Artikel 45

- § 1. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad zijn gekoppeld aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden en taakgebieden en de in artikel 2, § 4 van deze overeenkomst vermelde beginselen.
- § 2. Hoe de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen aan elkaar worden gekoppeld, wordt bepaald bij de in artikel 26 van deze overeenkomst bedoelde overeenkomst. Die overeenkomst geldt onverminderd de vigerende regels van de nationale wetgevingen inzake informatie en raadpleging van de werknemers.
- § 3. Indien deze koppeling niet door een overeenkomst is geregeld, wordt het proces van informatieverstrekking en raadpleging in de Europese ondernemingsraad en in de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen uitgevoerd indien er beslissingen worden overwogen die waarschijnlijk belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich meebrengen.

Commentaar

Als er hierover geen overeenkomst is en als er beslissingen worden overwogen die belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten met zich kunnen meebrengen, moet het proces gelijktijdig op nationaal en Europees niveau plaatsvinden, met inachtneming van de bevoegdheden en taakgebieden van de organen die de werknemers vertegenwoordigen. Als de Europese ondernemingsraad een advies uitbrengt, mag dat het hoofdbestuur niet beletten de nodige raadplegingen te houden binnen de in de nationale wetgeving en/of gebruiken vastgestelde termijnen. De Europese ondernemingsraad moet zo nodig tegelijk met de nationale organen die de werknemers vertegenwoordigen geïnformeerd kunnen worden, waarbij het algemene niveau van bescherming van de werknemers echter niet mag worden verminderd.

Afdeling II - Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers

Artikel 46

Het in België gelegen hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het in België gelegen hoofdbestuur en de leden van de Europese ondernemingsraad in het kader van een procedure van informatieverstrekking en raadpleging.

Afdeling III - Middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden

Artikel 47

De leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad.

Afdeling IV - Statuut

Artikel 48

De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 27 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

Afdeling V - Scholing

Artikel 49

Voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, krijgen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad scholing met behoud van loon aangeboden.

Afdeling VI - Wijziging van de drempels

Artikel 50

Onverminderd artikel 28, wanneer de in artikel 3 bepaalde drempels niet meer zijn bereikt, blijven de overeenkomstig de artikelen 12, 25 en 29 in België ingestelde organen bestaan voor een overgangsperiode van zes maanden.

Afdeling VII - Samenwerkingsprotocol

Artikel 51

Voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen moeten met name de volgende punten in een samenwerkingsprotocol worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de Europese ondernemingsraad en het beperkt comité: het voorzitterschap, het secretariaat en de agenda van de vergaderingen, de samenroeping van de speciale vergaderingen, de toezending van de verslagen, de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie, de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen, de budgettaire regels, de vertaling en de vertolking, alsook de wijze van uitvoering van artikel 49 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 52

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 6 juni 2011.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op eenentwintig december tweeduizend en tien.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

BIJLAGE: Artikelen 14 (BOG) en 31 (Europese ondernemingsraad - subsidiaire voorschriften) - Praktische voorbeelden

I. Voorbeeld 1 - De vennootschappen A tot F zijn in vier verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiaire voorschriften)

Die vennootschappen stellen in totaal 7.000 werknemers tewerk. Voor elke 10 % van de werknemers (700) of een deel daarvan wordt per lidstaat een mandaat toegewezen.

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	-	120	1,7 %: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap B: 500	Vennootschap C : 1.000	1.500	21,4 %: 3 mandaten	
Spanje	Vennootschap D: 5.000	Vennootschap E : 320	5.320	76 %: 8 mandaten	
Luxemburg	-	Vennootschap F: 60	60	0,86 %: 1 mandaat	
			7.000	13 mandaten	

II. Voorbeeld 2 - De vennootschappen A tot R zijn in drie verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiaire voorschriften)

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A : 1.000	Vennootschap B : 900	Vennootschap C : 800	Vennootschap D : 600	Vennootschap E : 500	Vennootschap F : 500	4.300	7,4 %: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap G : 10.000	Vennootschap H : 900	Vennootschap I : 800	Vennootschap J : 7.000	Vennootschap K : 6.000	Vennootschap L : 5.000	29.700	51,2 %: 6 mandaten	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M : 4.000	Vennootschap N : 3.000	Vennootschap O : 2.000	Vennootschap P : 1.000	Vennootschap Q : 5.000	Vennootschap R : 9.000	24.000	47,37 %: 5 mandaten	
							58.000	12 mandaten	

III. Voorbeeld 3 - De vennootschappen A tot R zijn in tien verschillende lidstaten gelegen - Berekening van het aantal leden van de BOG en de Europese ondernemingsraad (subsidiare voorschriften)

Land	Aantal werknemers	Aantal werknemers	Totale aantal werknemers per land	% van het totale aantal werknemers	Mandaten
België	Vennootschap A: 120	Vennootschap B: 150	270	4,2 %: 1 mandaat	
Frankrijk	Vennootschap C: 500	Vennootschap D: 600	1.100	17,3 %: 2 mandaten	
Duitsland	Vennootschap E: 550	Vennootschap F: 450	1.000	15,7 %: 2 mandaten	
Nederland	-	Vennootschap G: 400	400	6,3 %: 1 mandaat	
Oostenrijk	Vennootschap H: 350	Vennootschap I: 400	750	11,8 %: 2 mandaten	
Spanje	Vennootschap J: 600	Vennootschap K: 150	750	11,8 %: 2 mandaten	
Italië	Vennootschap L: 325	-	325	5,1 %: 1 mandaat	
Verenigd Koninkrijk	Vennootschap M: 100	Vennootschap N: 440	540	8,5 %: 1 mandaat	
Ierland	Vennootschap O: 60	Vennootschap P: 540	600	9,4 %: 1 mandaat	
Zweden	Vennootschap Q: 520	Vennootschap R: 100	620	9,7 %: 1 mandaat	
			6.355	14 mandaten	

21.12.2010

HOOFDSTUK VIII	- INGRIJPENDE WIJZIGINGEN IN DE STRUCTUUR VAN DE ONDERNEMING MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE OF HET CONCERN MET EEN COMMUNAUTAIRE DIMENSIE (Artikel 28)	12
----------------	--	----

HOOFDSTUK IX	- SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN	13
--------------	-----------------------------	----

Afdeling I	- Toepassing van de subsidiaire voorschriften (Artikel 29)	13
------------	--	----

Afdeling II	- Bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad (Artikel 30)	13
-------------	---	----

Afdeling III	- Samenstelling van de Europese ondernemingsraad (Artikel 31)	14
--------------	---	----

Afdeling IV	- Aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden-werknemers van de Europese ondernemingsraad en samenstelling van een reservelijst (Artikelen 32 tot 34)	14
-------------	--	----

Afdeling V	- Procedure voor de onderhandeling over een overeenkomst of de hernieuwing van de bestaande Europese ondernemingsraad (Artikel 35)	15
------------	--	----

Afdeling VI	- Beperkt comité (Artikel 36)	16
-------------	-------------------------------	----

Afdeling VII	- Vergaderingen (Artikel 37)	16
--------------	------------------------------	----

Onderafdeling I	- Jaarlijkse vergaderingen (Artikel 38)	16
-----------------	--	----

Onderafdeling II	- Vergaderingen in het geval van bijzondere omstandigheden (Artikelen 39 tot 41)	16
------------------	--	----

Afdeling VIII	- Werking van de Europese ondernemingsraad (Artikelen 42 tot 44)	17
---------------	--	----

HOOFDSTUK X	- DIVERSE BEPALINGEN	18
-------------	----------------------	----

Afdeling I	- Koppeling van de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen (Artikel 45)	18
------------	---	----

Afdeling II	- Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers (Artikel 46)	18
-------------	--	----

Afdeling III	- Middelen waarover de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen van een onderneming met een communautaire dimensie of van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie moeten kunnen beschikken om de informatie te verspreiden (Artikel 47)	19
--------------	--	----

Afdeling IV	- Statuut (Artikel 48)	19
-------------	------------------------	----

Afdeling V	- Scholing (Artikel 49)	19
Afdeling VI	- Wijziging van de drempels (Artikel 50)	19
Afdeling VII	- Samenwerkingsprotocol (Artikel 51)	19
HOOFDSTUK XI	HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN (Artikel 52)	20
BIJLAGE		

BEKNOPT TREFWOORDENLIJST – DEEL 2

A	
Aanvullend pensioen	541
Aanwezigheidsregister	317
Alcohol	645
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (organisatie van)	665
Arbeidsovereenkomsten	265
Arbeidsregelingen (nieuwe)	281
Arbeidsreglementen	186
Arbeidswet	202
B	
Bedrijfsrevisor	293
Bijzondere ontslagregeling	284
Brugpensioen (conventioneel)	311
C	
Camerabewaking	349
Collectief ontslag	224; 255; 261
Continuïteit van de onderneming	642
D	
Diefstalpreventie	602
Drugs	645
E	
Economische inlichtingen	228
Economische mededinging	577
Energiebeleid	663
Europese ondernemingsraad	329
Europese Vereniging	544; 578
F	
Faillissement	347
Feestdagen	247
Financiële inlichtingen	228
G	
Gebruik der talen	200; 225; 272
Gelijke kansen	282
Gewaarborgd maandloon (arbeiders)	270
Gewaarborgd maandloon (bedienden)	271
H	
Herstructurering onderneming	669
I	
Informatie werknemers	671

J	
Jaarlijkse vakantie	201
Jaarrekening	441
L	
Leerlingwezen	273
Loonbescherming	199
M	
Meerjarenplan werkgelegenheid	328
Mindervaliden	184
N	
Nachtarbeid	202
Nationale akkoorden	204
Nieuwe technologieën	274
O	
Onthaal	250
Ontslag oudere werknemers	248
Openbare overnamebiedingen	609
Organisatie van het bedrijfsleven	169
Ouderschapsverlof	346
Outplacement	307; 527
P	
Persoonlijke levenssfeer (bescherming)	349; 518
Programmawet	539
S	
Sluiting ondernemingen	526; 608
Sociale balans	343
Sociale bepalingen	279; 316
Stress	354
T	
Telewerk	570
Tijdskrediet	494
Tijdelijke arbeid/Uitzendarbeid	283
V	
Vertragingen in de betalingen	259
Verenigingen zonder winstoogmerk	165
Voorlichting ondernemingsraden	323; 325
W	
Werkloosheid (tijdelijke)	315
Werknemersmedezeggenschap	614
Wetboek vennootschappen	358; 401
Wet sociale verkiezingen	611

Nota's

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Nota's

[illegible]

[illegible]

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 31 oktober 2011

Coördinatie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Redactie:

de Afdeling Promotie Welzijn op het werk van de Algemene Directie van de humanisering
van de arbeid

de Algemene Directie van de Individuele Arbeidsbetrekkingen
de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten

Omslag: Sylvie Peeters - Serge Dehaes

Vormgeving: Enschedé - Van Muysewinkel

Druk: De Cuyper

Verdeling: Cel Publicaties

Verantwoordelijk uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2012/1205/22